

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد خرم آباد
دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی
گرایش برنامه ریزی آموزشی

عنوان

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان
ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸

استاد راهنما
دکتر حسین مهرداد

استاد مشاور
دکتر ابراهیم پورحسینی

نگارش
سبحان رضاییان علم

اردیبهشت ماه ۱۴۰۰



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد خرم آباد
دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی
گرایش برنامه ریزی آموزشی

عنوان

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان
ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸

استاد راهنما
دکتر حسین مهرداد

نگارش
سبحان رضاییان علم

اردیبهشت ماه ۱۴۰۰



بسمه تعالی

شماره:

تاریخ:

پیوست:

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

پایان نامه کارشناسی ارشد آقای سبحان رضاییان علم رشته مدیریت آموزشی به شماره دانشجویی ۹۵۰۰۷۲۹۵۷

تحت عنوان

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی

لرستان در سال ۱۳۹۸

در تاریخ توسط کمیته تخصصی زیر مورد بررسی قرار گرفت و با نمره، به حروف

..... از پایان نامه خود دفاع نمود و با توجه به نمره ی کسب شده از مقاله، نمره نهایی نامبرده

.....، به حروف به تصویب نهایی رسید.

دکتر امضاء

۱- استاد راهنما

دکتر امضاء

۳- استاد مشاور

دکتر امضاء

۵- استاد داور اول

دکتر امضاء

۶- استاد داور دوم

معاون پژوهش و فناوری واحد

ریاست دانشکده

مدیر گروه آموزشی

دکتر

دکتر

دکتر



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند بجان و اعتماد به اینکه عالم محضر خداست و به پاسداشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیات علمی و احدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام خالیت های پژوهشی به نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای بی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) (و سایر صاحبان حق).
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال بهمنیرات و منافع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشناسه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانست: التزام به برانست جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبه های غیر علمی می آلائند

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

به خاطر همه‌ی تلاشهای محبت‌آمیزی که در دوران مختلف زندگی ام انجام داده‌اند و بامهربانی، چگونه زیستن را به من آموختند



بسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

تعهدنامه‌ی اصالت پایان‌نامه

اینجانب **سبحان رضاییان علم** دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان‌نامه خود تحت عنوان **بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸** با کسب نمره و درجه دفاع نموده‌ام، متعهد می‌شوم:

۱- این پایان‌نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان‌نامه، کتاب، مقاله و) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.

۲- این پایان‌نامه / رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم‌سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان‌نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطعی زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

امضاء

تاریخ:

نام و نام خانوادگی: **سبحان رضاییان علم**

پاسکزاری

پاس و تایش خدای راجل و جلالت که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، درخشان. آفریدگاری که خوشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت یار یابد...
با پاس از سه وجود مقدس:

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم...

مویشتان سپید شد تا ما رو سفید شویم...

و عاشقانه سوختند تا که ما بخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند...

پدرانمان، مادرانمان، استادانمان...

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شان از کلمه اثار و از خود گذشتگان، به پاس عاطفه سرشار و گرمای امید بخش وجودشان که در این سردترین روزگارمان بهترین پشتیبان است، به پاس قلب های بزرگشان که فریاد رس است و سرگردانی و ترس در پناهشان به شجاعت می گراید؛ و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند...

از استاد با کمالات و شایسته؛ جناب آقای دکتر حسین مهراد که در کمال سه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از پیچ کجی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند؛ و از استاد صبور و مهربان جناب آقای دکتر ابراهیم پور حسینی، که زحمت مشاوره این رساله را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی رسید؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم. باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را پاس گوید...

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
الف.....	فهرست مطالب
ز.....	فهرست جدول‌ها
ط.....	فهرست شکل‌ها
ی.....	فهرست نمودارها
۱	۱. فصل اول: کلیات پژوهش
۱.....	۱-۱. مقدمه
۳.....	۲-۱. بیان مسئله
۸.....	۳-۱. اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش
۹.....	۴-۱. اهداف پژوهش
۹.....	۱-۴-۱. هدف کلی
۹.....	۲-۴-۱. اهداف جزئی
۹.....	۳-۴-۱. هدف کاربردی
۱۰.....	۵-۱. فرضیه‌های تحقیق
۱۰.....	۱-۵-۱. فرضیه کلی
۱۰.....	۲-۵-۱. فرضیه‌های جزئی
۱۰.....	۶-۱. تعاریف نظری و عملی متغیرها
۱۰.....	۱-۶-۱. تعهد سازمانی
۱۱.....	۲-۶-۱. رضایت شغلی
۱۳.....	۳-۶-۱. کارمند
۱۳.....	۴-۶-۱. دانشگاه علوم پزشکی لرستان
۱۴	۲. فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۴	۱-۲. مقدمه
۱۴	۲-۲. تعهد سازمانی
۱۵	۱-۲-۲. تعاریف تعهد سازمانی
۱۷	۲-۲-۲. ابعاد و انواع تعهد سازمانی
۲۴	۳-۲-۲. نظریه‌ها و دیدگاه‌های تعهد سازمانی
۲۴	۱-۳-۲-۲. نظریه استیفن رابینز
۲۴	۲-۳-۲-۲. نظریه پورتر و همکاران
۲۵	۳-۳-۲-۲. نظریه رفتاری رشد یافته بکر
۲۵	۴-۳-۲-۲. نظریه مودای و همکاران
۲۵	۵-۳-۲-۲. نظریه نگرشی باگزی
۲۶	۶-۳-۲-۲. نظریه آلن و می‌یر
۲۷	۷-۳-۲-۲. دیدگاه ریچرز
۲۷	۸-۳-۲-۲. دیدگاه بکر و بیلینگس
۲۸	۳-۲. رضایت شغلی
۲۹	۱-۳-۲. ماهیت و مفهوم رضایت شغلی
۳۰	۲-۳-۲. تعاریف رضایت شغلی
۳۲	۳-۳-۲. ابعاد رضایت شغلی
۳۴	۴-۳-۲. نظریه‌های رضایت شغلی
۳۴	۱-۴-۳-۲. نظریه عملکرد رضایت پورتر و لاولر
۳۵	۲-۴-۳-۲. نظریه ریز الگو
۳۵	۳-۴-۳-۲. نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو
۳۷	۴-۴-۳-۲. نظریه انگیزش موفقیت مک کللند
۳۸	۵-۴-۳-۲. نظریه برابری

۳۸	نظریه انتظار و احتمال بروم..... ۶-۴-۳-۲
۴۰	نظریه درشت الگو..... ۷-۴-۳-۲
۴۰	نظریه دوعاملی هرزبرگ..... ۸-۴-۳-۲
۴۲	نظریه هویت اجتماعی..... ۹-۴-۳-۲
۴۳	نظریه کورمن..... ۱۰-۴-۳-۲
۴۴	نظریه هالند..... ۱۱-۴-۳-۲
۴۴	نظریه پارسون..... ۱۲-۴-۳-۲
۴۵	نظریه بروفی..... ۱۳-۴-۳-۲
۴۵	مدل‌های رضایت شغلی..... ۵-۳-۲
۴۶	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی..... ۶-۳-۲
۵۰	آثار رضایت شغلی..... ۷-۳-۲
۵۱	تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی..... ۴-۲
۵۳	پیشینه پژوهش..... ۵-۲
۵۳	پیشینه مطالعات داخلی..... ۱-۵-۲
۶۱	پیشینه مطالعات خارجی..... ۲-۵-۲
۶۶	جمع‌بندی ادبیات..... ۶-۲
۶۸	۳. فصل سوم: روش تحقیق
۶۸	۱-۳. مقدمه.....
۶۸	۲-۳. روش تحقیق.....
۷۰	۳-۳. جامعه و نمونه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه.....
۷۰	۱-۳-۳. جامعه آماری.....
۷۱	۲-۳-۳. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه.....
۷۲	۴-۳. ابزار گردآوری داده‌ها.....

۵-۳. تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها..... ۸۱

۱-۵-۳. روایی..... ۸۱

۲-۵-۳. پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار پژوهش:..... ۸۲

۶-۳. روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها..... ۸۴

۴. فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها ۸۶

۱-۴. مقدمه..... ۸۶

۲-۴. ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری (آمار توصیفی)..... ۸۷

۱-۲-۴. تأهل..... ۸۷

۲-۲-۴. جنسیت..... ۸۸

۳-۲-۴. سن..... ۸۹

۴-۲-۴. سابقه..... ۹۰

۵-۲-۴. وضعیت استخدام..... ۹۱

۶-۲-۴. میزان تحصیلات..... ۹۲

۷-۲-۴. توصیف کمی شاخص رضایت شغلی..... ۹۳

۸-۲-۴. توصیف کمی متغیر مقیاس کار..... ۹۴

۹-۲-۴. توصیف کمی متغیر سرپرست..... ۹۵

۱۰-۲-۴. توصیف کمی متغیر همکار..... ۹۶

۱۱-۲-۴. توصیف کمی متغیر ارتقاء..... ۹۷

۱۲-۲-۴. توصیف کمی متغیر پرداخت..... ۹۸

۱۳-۲-۴. توصیف کمی شاخص تعهد سازمانی..... ۹۹

۱۴-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد عاطفی..... ۱۰۰

۱۵-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد مستمر..... ۱۰۱

۱۶-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد هنجاری..... ۱۰۲

۳-۴. آمار استنباطی.....	۱۰۳
۱-۳-۴. بررسی نرمال بودن متغیرها.....	۱۰۳
۲-۳-۴. آزمون بررسی میزان همبستگی متغیرها و بررسی فرضیات.....	۱۰۴
۱-۲-۳-۴. آزمون فرضیه اصلی.....	۱۰۴
۲-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق.....	۱۰۵
۳-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق.....	۱۰۶
۴-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق.....	۱۰۶
۵-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق.....	۱۰۷
۶-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی پنجم تحقیق.....	۱۰۷
۳-۳-۴. آزمون رگرسیون.....	۱۰۸

۵. فصل پنجم: بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

۱-۵. مقدمه.....	۱۱۰
۲-۵. خلاصه تحقیق.....	۱۱۰
۳-۵. بحث و نتیجه گیری.....	۱۱۱
۱-۳-۵. فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.....	۱۱۱
۲-۳-۵. فرضیه اول: بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۱۱۳
۳-۳-۵. فرضیه دوم: بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۱۱۴
۴-۳-۵. فرضیه سوم: بین رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۱۱۶
۵-۳-۵. فرضیه چهارم: بین رضایت از حقوق و مزایا و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۱۱۸
۶-۳-۵. فرضیه پنجم: بین رضایت از فرصت های ارتقاء و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۱۱۹
۴-۵. پیشنهادات.....	۱۲۰
۱-۴-۵. پیشنهادات مبتنی بر یافته ها.....	۱۲۰
۲-۴-۵. پیشنهادات برای محققان آتی.....	۱۲۳

۵-۵. محدودیت‌های تحقیق ۱۲۳

۵-۵-۱. محدودیت‌های در اختیار محقق ۱۲۳

۵-۵-۲. محدودیت‌های خارج از اختیار محقق ۱۲۳

۶. منابع و مآخذ ۱۲۴

۷. پیوست‌ها ۱۴۴

چکیده انگلیسی ۱۸۱

فهرست جدول‌ها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
جدول ۱-۲. تعاریف نظری ارائه شده از تعهد سازمانی.....	۱۶
جدول ۲-۲. مقایسه نظریه‌ها.....	۲۶
جدول ۳-۲. تعاریف نظری ارائه شده از رضایت شغلی.....	۳۱
جدول ۴-۲. نمونه‌هایی دیگر از پژوهش‌های داخلی.....	۶۰
جدول ۵-۲. نمونه‌هایی دیگر از پژوهش‌های خارجی.....	۶۴
جدول ۱-۳. جدول کرجسی و مورگان برای تعیین حجم نمونه.....	۷۲
جدول ۲-۳. میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه‌ی مورد مطالعه.....	۷۸
جدول ۳-۳. همبستگی تعهد سازمانی اساتید با رضایت شغلی و ابعاد آن.....	۷۸
جدول ۴-۳. مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب جنسیت.....	۷۹
جدول ۵-۳. راهنمای سؤالات.....	۸۱
جدول ۶-۳. مقادیر آلفای کرونباخ برای شاخص‌های پژوهش.....	۸۴
جدول ۱-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر تأهل.....	۸۷
جدول ۲-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت.....	۸۸
جدول ۳-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر سن.....	۸۹
جدول ۴-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر میزان سابقه.....	۹۰
جدول ۵-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر وضعیت استخدام.....	۹۱
جدول ۶-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات.....	۹۲
جدول ۷-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص شاخص رضایت شغلی (n=۲۵۶).....	۹۳
جدول ۸-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر مقیاس کار (n=۲۵۶).....	۹۴
جدول ۹-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر سرپرست (n=۲۵۶).....	۹۵

جدول ۱۰-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر همکار (n=۲۵۶).....	۹۶
جدول ۱۱-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر ارتقاء (n=۲۵۶).....	۹۷
جدول ۱۲-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر پرداخت (n=۲۵۶).....	۹۸
جدول ۱۳-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص شاخص تعهد سازمانی (n=۲۵۶).....	۹۹
جدول ۱۴-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد عاطفی (n=۲۵۶).....	۱۰۰
جدول ۱۵-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد مستمر (n=۲۵۶).....	۱۰۱
جدول ۱۶-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد هنجاری (n=۲۵۶).....	۱۰۲
جدول ۱۷-۴. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش.....	۱۰۴
جدول ۱۸-۴. ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی.....	۱۰۵
جدول ۱۹-۴. ضریب همبستگی بین عامل همکاران و تعهد سازمانی.....	۱۰۵
جدول ۲۰-۴. ضریب همبستگی بین عامل سرپرست و تعهد سازمانی.....	۱۰۶
جدول ۲۱-۴. ضریب همبستگی بین ماهیت کار و تعهد سازمانی.....	۱۰۶
جدول ۲۲-۴. ضریب همبستگی بین عامل حقوق و تعهد سازمانی.....	۱۰۷
جدول ۲۳-۴. ضریب همبستگی بین عامل ترفیعات و تعهد سازمانی.....	۱۰۸
جدول ۲۴-۴. خلاصه مدل بین متغیر وابسته تعهد سازمانی و متغیر مستقل رضایت شغلی.....	۱۰۸
جدول ۲۵-۴. جدول تحلیل واریانس بین متغیر وابسته و متغیر مستقل.....	۱۰۹
جدول ۲۶-۴. ضرایب مدل بین متغیر وابسته تعهد متغیرهای مستقل رضایت شغلی.....	۱۰۹

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲. ابعاد تعهد سازمانی.....	۲۳
شکل ۲-۲. ابعاد رضایت شغلی.....	۳۳
شکل ۳-۲. نظریه عملکرد رضایت.....	۳۴
شکل ۴-۲. سلسله مراتب نیازهای مزلو (الوانی، ۱۳۸۵).....	۳۶
شکل ۵-۲. فرآیند انگیزش از طریق ارضای نیازها.....	۳۷
شکل ۶-۲. نحوه ارتباط و تأثیر عوامل مختلف در انجام کار و رضایت فرد (الوانی، ۱۳۸۵).....	۳۹
شکل ۷-۲. ارتباط بین انجام کار و قصد و کوشش با رضایت و پاداش (الوانی، ۱۳۸۵).....	۴۰
شکل ۸-۲. عوامل موجود در نظریه هرزبرگ.....	۴۱
شکل ۹-۲. مدل تبیین رضایت شغلی.....	۴۶
شکل ۱۰-۲. طبقه بندی متغیرهای رضایت شغلی.....	۴۸

فهرست نمودارها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
نمودار ۱-۲. مدل مفهومی تحقیق اقتباس گرفته شده از مطالعات (اسمیت، کندال و هیولین، ۱۹۶۹ و آلن و می، ۱۹۷۷).....	۶۶
نمودار ۱-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر تأهل.....	۸۷
نمودار ۲-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت.....	۸۸
نمودار ۳-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن.....	۸۹
نمودار ۴-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان سابقه.....	۹۰
نمودار ۵-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر وضعیت استخدام.....	۹۱
نمودار ۶-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات.....	۹۲
نمودار ۷-۴. هیستوگرام برای شاخص رضایت شغلی.....	۹۳
نمودار ۸-۴. هیستوگرام برای متغیر مقیاس کار.....	۹۴
نمودار ۹-۴. هیستوگرام برای متغیر سرپرست.....	۹۵
نمودار ۱۰-۴. هیستوگرام برای متغیر همکار.....	۹۶
نمودار ۱۱-۴. هیستوگرام برای متغیر ارتقاء.....	۹۷
نمودار ۱۲-۴. هیستوگرام برای متغیر پرداخت.....	۹۸
نمودار ۱۳-۴. هیستوگرام برای شاخص تعهد سازمانی.....	۹۹
نمودار ۱۴-۴. هیستوگرام برای متغیر تعهد عاطفی.....	۱۰۰
نمودار ۱۵-۴. هیستوگرام برای متغیر تعهد مستمر.....	۱۰۱
نمودار ۱۶-۴. هیستوگرام برای متغیر تعهد هنجاری.....	۱۰۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان می‌باشد. مطالعه حاضر نوعی پژوهش توصیفی استنباطی است که به صورت مقطعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شده است. در این مطالعه از تعداد ۷۵۰ نفر کارمندان ستادی سطوح مختلف دانشگاه، ۲۵۶ نفر به طور تصادفی منظم به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و از نظر سنجش رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد شغلی Wysocki و Kromm و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد. داده‌های به دست آمده در نرم افزار SPSS22 وارد شدند. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی ضریب همبستگی بین متغیرهای کمی از آزمون همبستگی پیرسون و در نهایت از تحلیل رگرسیون استفاده گردید. در مجموع ۲۵۶ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. حدود ۶۹٫۲ درصد کارمندان از شغل خود راضی بودند و ۶۵٫۶ درصد تعهد سازمانی داشتند. از نظر تعهد سازمانی، مؤلفه تعهد هنجاری کمترین میانگین و مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد مستمر بیشترین میانگین را داشتند و از نظر رضایت شغلی کمترین میانگین مربوط به مؤلفه رضایت از فرصت‌های ارتقاء و بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه رضایت از همکاران بود به طور کلی بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان همبستگی آماری معنادار وجود داشت. در نتیجه تقریباً حدود یک سوم کارکنان رضایت شغلی و تعهد سازمانی نداشتند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به ویژه از نظر رفتارهای تشویقی و مشارکتی، حس خلاقیت و نوآوری را در کارکنان برانگیخته سازند و گام‌های مثبتی را در راستای نیل به اهداف سازمان بردارند تا زمینه برای افزایش کارایی و اثربخشی در سطح سازمان‌ها و جامعه فراهم شود.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارمندان ستادی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان.

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

جامعه امروزی، جامعه‌ای سازمانی است و یکی از دغدغه‌های اصلی و مهم مدیریت در سازمان‌های کوچک و بزرگ، رضایت و تعهد کارکنان است. سازمان‌ها در سال مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند ولی نگرانی عمده و اصلی این سازمان‌ها بخصوص در بخش خصوصی این است که آیا این سرمایه‌گذاری‌ها برای شرکت مؤثر هستند یا خیر؟ تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به تعهد فرد نسبت به سازمان می‌شود. رضایت شغلی از جمله متغیرهایی است که با تعهد سازمانی رابطه دارد. اهمیت رضایت شغلی از آنجایی ناشی می‌شود که بیشتر افراد نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی از آن جهت مهم است که در کارمند احساس شادابی، لذت بردن از کار، آرامش داشتن در کار و انجام دادن کارها به بهترین نحو ممکن را فراهم می‌کند. در نتیجه منجر به تعهد فرد نسبت به سازمان می‌شود. رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو مورد از بانفوذترین نگرش‌ها در مورد کار هستند که در ادبیات کار و سازمان بررسی شده‌اند.

سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارآمدی آنها است. سازمان‌ها بدون تلاش‌ها و تعهد کارکنانشان موفق نمی‌شوند. رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثربخشی سازمان نگریسته می‌شوند (مصدق راد و همکاران، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (رابینز^۱، ۱۳۷۸). به بیان دیگر در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری زیادی می‌کند و

¹ Robbins

از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. تعهد سازمانی دارای ابعادی است که شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمانی سهم می‌شود. تعهد هنجاری که شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (خراسانی، ۱۳۸۷). از جمله متغیرهایی که با تعهد سازمانی رابطه دارد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است و تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند (رابینز، ۱۳۷۸). رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت‌بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (بلوچ^۱، ۲۰۰۹). ابعاد رضایت شغلی عبارتند از: رضایت از کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق. از جمله متغیر تعدیل‌گر دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیر تعداد نمونه است. به نظر لامبرت^۲ (۲۰۰۱) شناسایی پیشامدها و هم‌چنین اثرات رضایت شغلی مهم است.

رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مورد از بانفوذترین نگرش‌ها در مورد کار هستند که در ادبیات کار و سازمان بررسی شده‌اند. تعهد سازمانی به خاطر تمایل به حفظ نیروی کار قوی برای پژوهش‌گران و سازمان‌ها مهم است. پژوهشگران و متخصصان به درک عواملی که تصمیم کارکنان را برای ماندن یا ترک کردن یک سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، به شدت علاقه‌مند هستند (ویلیامز^۳، ۲۰۰۴). رابطه مثبت بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی به طور مکرر به وسیله پژوهش‌ها گزارش شده است (نوب^۴، ۱۹۹۵؛ مصدق راد و همکاران، ۲۰۰۷). پیوند رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیچیده است و روشن نیست که آیا رضایت پیش‌درآمد تعهد است یا تعهد سطح رضایت شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نگرش غالب در مبانی نظری این نتیجه را در بر دارد که رضایت پیش‌اینده تعهد است. مطالعات دیگر نیز نتیجه گرفته‌اند که تأثیر متقابل بین رضایت و تعهد وجود دارد. رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد آنهایی که کمتر از شغلشان راضی هستند کمتر به سازمانشان

¹ Baloch

² Lambert

³ Williams

⁴ Knoop

متعهد می‌باشند (مصدق راد و همکاران، ۲۰۰۷).

در این فصل به شرح کلیات پژوهش پرداخته می‌شود. در ابتدا بیان مسئله، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش، اهداف، سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش، قلمرو پژوهش و تعاریف و مفاهیم پژوهش پرداخته می‌شود.

۲-۱. بیان مسئله

هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر اینکه اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی کنند. برخی از کارمندان، کار را در سطح عالی و با وظیفه‌شناسی و مسئولیت انجام می‌دهند و نسبت به شغل و سازمان خویش متعهدند، در حالی که برخی دیگر بازده چندانی ندارند و کار را در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند و علاقه و تعهدی نسبت به سازمان ابراز نمی‌دارند. تعهد سازمانی بیانگر نگرش‌های مثبت یا منفی فرد نسبت به سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند (کوهستانی، ۱۳۸۰). تعهد سازمانی نیز فرآیند مستمری است که کارکنان به کمک آن علاقه‌مندی، نگرش، احساس وابستگی، تعلق و وفاداری خود را نسبت به سازمان، ارزش‌ها و اهداف آن ابراز می‌دارند (لیچ^۱، ۲۰۰۵). تعهد سازمانی به نگرشی اشاره دارد که نشان دهنده قدرت ارتباط بین کارکنان و سازمان است. سطح تعهد به این مفهوم است که آیا شخص در سازمان خواهد ماند یا خیر؟ مدیران علاقه‌مند هستند که سطح تعهد کارکنان خود را به حداکثر برسانند زیرا آن را لازمه رشد، توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند. از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم کارکنان شاغل در آن سازمان هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر وظایف محوله سازمان این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد در تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (نحریر، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی از مهمترین ویژگی‌هایی است که بقای هر سازمانی را توصیف می‌کند که بسته به ماهیت فرهنگی و نظام ارزشی آن سازمان، میزان آن متفاوت خواهد بود (صباغیان راد، ۱۳۸۵، شیخ، ۱۳۸۴). تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به

¹ Leach

دنبال خواهد داشت.

طیف گسترده‌ای از تعاریف درباره تعهد سازمانی وجود دارد. ریلی^۱ این اصطلاح را در سه بعد تعریف کرده است (ریلی، ۲۰۰۶):

۱- تمایل شدید به ماندن به عنوان عضو خاص در سازمان؛

۲- تمایل به اعمال سطح بالایی از تلاش به نمایندگی از سازمان؛

۳- تعریف، پذیرش و شناسایی ارزش‌ها و اهداف سازمان.

بر اساس ماهیت چندبعدی تعهد سازمانی حمایت گسترده‌ای از مدل سه مؤلفه‌ای آلن و می‌یر وجود دارد. هر سه جز پیامدهایی برای ادامه مشارکت فرد در سازمان دارند. این سه قسمت در مقایسه با ابعاد تعهد سازمانی که دیگران به آن پرداخته‌اند جامع‌تر و کامل‌تر است و عبارتند از:

۱. تعهد هنجاری: عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان

۲. تعهد عاطفی: عبارت است از دلبستگی هیجانی کارمند به سازمان

۳. تعهد مستمر: عبارت است از تعهد فرد به سازمان بر اساس درک فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک

سازمان (میرکمالي، ۱۳۸۸).

آیینی^۲ و همکاران معتقدند عوامل شخصی، سازمانی و مدیریتی و عوامل غیرسازمانی تعهد افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آیینی، ۲۰۰۷).

زناده^۳ و همکاران معتقدند که تعهد شایستگی و وابستگی به یک سازمان است و فرایندی است که از طریق

آن اهداف سازمان و اهداف فردی یکپارچه و هماهنگ می‌شوند. تعهد به تمایل افراد برای دادن انرژی و وفاداری خود به سیستم‌های اجتماعی اشاره دارد. به اعتقاد روان‌شناسان اجتماعی تعهد باعث می‌شود که برای رسیدن به اهداف سازمانی افراد همه ظرفیت‌های خود را به کار گیرند و از هرگونه جدایی بین کارمند و سازمان جلوگیری کنند (زناده، ۲۰۰۳).

عوامل بسیاری بر تعهد سازمانی تأثیر دارند که مهمترین این عوامل عبارتند از: رویه‌های اجتماعی (مانند

¹ Riley

² Ayeni

³ Zannad

سیک رهبری)، عوامل سازمانی و آگاهی از موقعیت (مانند تضاد نقش)، عوامل یا ارزیابی‌های شخصی (مانند احساس شایستگی فردی) و عوامل مربوط به شغل (مانند رضایت شغلی).

بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که رضایت شغلی یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد (پازارگادی، ۱۳۸۵). به اعتقاد این افراد رضایت شغلی مقدمه سببی ایجاد تعهد سازمانی می‌باشد و نداشتن تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان می‌باشد به طوری که گفته می‌شود بعید است که یک کارمند ناراضی از شغلش تعهد سازمانی قوی به سازمان داشته باشد (ریوردان^۱، ۲۰۰۳). رضایت شغلی به حدی از احساسات و نگرش کلی فرد (اغلب مثبت) درباره شغلش اطلاق می‌شود (کوهستانی، ۱۳۸۰). رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد و نتیجه ادراک وی از محتوا و زمینه شغلی‌اش است. رضایت شغلی مثبت بیانگر جو سازمانی مطلوبی است که جذب و بقاء کارکنان را به دنبال دارد (کوهستانی، ۱۳۸۰). رضایت شغلی را مجموعه تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند تعریف کرده‌اند. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می‌دهند وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمتشان کاهش می‌یابد (رفیعی، ۱۳۸۹). مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان در سازمان اهمیت بدهند:

۱. افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند.
۲. کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند.
۳. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر رفته، آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود.

امروزه داشتن کارکنان راضی، پراورزی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. منابع انسانی به ویژه نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر مهمترین سرمایه هر سازمان است و در سیستم‌های بهداشتی و درمانی پایه و اساس آنها را تشکیل می‌دهند (پازارگادی، ۱۳۸۵). امروزه یکی از چالش‌های اصلی

¹ Riordan

صاحب نظران علوم رفتاری و اجتماعی، مدیریت کارا و مؤثر نیروی انسانی از طریق شناخت و تأمین نیازهای آنان و بررسی عوامل انگیزشی، رضایت شغلی، ساختار و فرهنگ سازمانی آنها در راستای ارتقای توسعه جامعه است (کوزه چیان، ۱۳۸۲). مهمترین سرمایه سازمان نیروی انسانی است. اگر عامل انسانی از سازمان حذف شود، آنچه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیستند و ارزشی ندارند. انسان بزرگ ترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه و صورت مالی و سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود (باقرسلیمی، ۱۳۸۹). این در حالی است که پشتوانه موفقیت سازمان ها نیروی انسانی به شمار می رود. سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم و متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان، به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

سیاست گذاران بهداشتی و درمانی می توانند با مطالعه فرهنگ افراد (شامل باورها، عقاید، نگرش و نیازها) و مطابقت آن با فرهنگ سازمانی (نظیر ساختار سازمانی، کیفیت کار مدیران و تعهد سازمانی) مناسب ترین تدابیر را در راستای عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی کارکنان و سیاست ها و رویه های حاکم بر سیستم های بهداشتی و درمانی خود برگزینند (طالب پور، ۱۳۸۵). چنانچه کارمند یک سازمان دارای انگیزه، رضایت و تعهد بالایی باشد، توان و استعداد تخصصی خود را در آن سازمان به کار خواهد گرفت؛ از این رو موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد (شفیعی، ۱۳۸۹)؛ به عبارت دیگر، تحقق اهداف سازمان ها در گرو همکاری و هماهنگی عواملی است که با هم در تعامل هستند. در این میان، نقش نیروی انسانی که عاملی بارز و برجسته است، باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد؛ افزون بر این رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان دو نگرش شغلی تأثیر قابل ملاحظه ای در پیشرفت برنامه ها و اهداف سازمان ها دارند.

چنانچه در فرایند کاری، ارتباط بین پاداش های دریافتی از کار، مثل «ماهیت کار، حقوق و مزایا، فرصت های ارتقاء نوع رابطه با همکاران و مافوق»، انتظارات کارمندان محقق نشود این امر می تواند موجب نارضایتی از شغل و در نتیجه کاهش تعهد نسبت به سازمان شده، تأثیر نامطلوبی بر کیفیت کاری فرد، روابط با

همکاران و مدیران و در نتیجه، کل سازمان بگذارد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهند که تعهد سازمانی بر متغیرهای گوناگونی از جمله غیبت، جابجایی و ترک شغل، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و اعتماد بین آنان تأثیر می‌گذارد (پازارگادی، ۱۳۸۵، کوزه چیان، ۱۳۸۲، ثناگو، ۱۳۸۵، صباغیان راد، ۱۳۸۵، فدور^۱، ۲۰۰۶). به عنوان مثال کارکنانی که تعهد و پایبندی بیشتری نسبت به سازمان خود دارند، در کار خود منظم‌ترند، مدت زمان بیشتری در سازمان خود می‌مانند، مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دارند و ارتباط بهتری با همکاران خود برقرار می‌کنند (پازارگادی، ۱۳۸۵، صباغیان راد، ۱۳۸۵، مالهوترا^۲، ۲۰۰۴). همچنین این افراد در مقایسه با دیگران محیط کاری خود را مطلوب‌تر ارزیابی می‌کنند و به دلیل داشتن وفاداری بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمانی راحت‌تر خود را با شرایط متغیر محیطی و پیچیدگی‌های سازمانی وفق می‌دهند و بر این اساس تمایل کمتری برای ترک شغل و یا سازمان خواهند داشت (چو^۳، ۲۰۰۳). از طرف دیگر، فقدان تعهد سازمانی با کاهش آن پیامدهای بسیاری از جمله: تشویش و نگرانی، تأخیر در پیشبرد اهداف سازمانی، مشکلات جسمانی و روانی، جابجایی شغلی، ضعف عملکردی کارکنان و درنهایت ترک شغل را به دنبال خواهد داشت (پازارگادی، ۱۳۸۵).

به نظر نورمن^۴ و وو^۵ رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یک رابطه دوطرفه و مستقیم است. بدین صورت که بالا بودن تعهد سازمانی در کارکنان رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد و رضایت شغلی بالا نیز تعهد سازمانی کارکنان را به دنبال خواهد داشت (وو، ۲۰۰۶). نتایج ارائه شده از سایر پژوهش‌ها نیز بیانگر این مطلب است که رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می‌شود (طالب پور، ۱۳۸۵، کوهستانی، ۱۳۸۰، اشرفی، ۱۳۷۴، مجیدی، ۱۳۷۶، سلاجقه، ۱۳۷۷، النجار^۶، ۱۹۹۶). کوهستانی و همکاران نشان می‌دهند که شناخت رابطه بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان زمینه را برای تصمیم‌گیری بهتر مدیران و به کارگیری روش‌های مناسب در راستای ارتقای عملکرد شغلی و سازمانی کارکنان و درنهایت بقای سازمان فراهم می‌آورد (کوهستانی، ۱۳۸۰). برخی خاطر نشان ساخته‌اند که میان رضایت شغلی و تعهد، رابطه علی حاکم است و رضایت شغلی پیش

¹ Fedor

² Malhotra

³ Chiu

⁴ Norman

⁵ Wu

⁶ Alnajjar

شرط تعهد سازمانی است. برخی دیگر نیز در تحقیقات خود دریافتند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و با غیبت و جابه‌جایی، رابطه معکوس دارد. بنابراین مطالعه و بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مهم است؛ زیرا این امر به مدیران کمک می‌کند چگونگی کار افراد و رفتارهای عمومی سازمانی را درک کنند. هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آنها به سازمان کاهش می‌یابد و تأخیر و غیبت آنها بیشتر می‌شود. این امر برای سازمان بسیار پرهزینه خواهد بود و سودآوری و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. به طور کلی، سطح بالای رضایت شغلی به سطح بالاتری از تعهد سازمانی منجر می‌شود. (کوته^۱، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب فوق، محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه‌ای وجود دارد؟

اگرچه مطالعات متعددی در زمینه بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های مختلف انجام شده است، اما تاکنون مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام نگرفته است. لذا سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه‌ای وجود دارد؟

۱-۳. اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش

حفظ رضایت شغلی کارکنان به منظور دستیابی به سطوح بالاتری از تعهد سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی کارکنان، میزان تعهد آنان به سازمان است و شناخت وضعیت تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند مدیران را در برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف مورد نظر یاری رساند. تعهد مفهومی وسیع‌تر از انگیزش است و سعی دارد تا در طی دوره‌ای از زمان باثبات گردد. در نتیجه ضروری است که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌ها و به روش‌های مختلف مورد کاوش قرار گیرد. در علوم انسانی کمتر مطالعه‌ای پیدا می‌شود که با آن بتوان مسئله پژوهش را واقعاً حل کرد. چون انسان‌ها موضوع پژوهش هستند و رفتار آنها بسیار پیچیده‌تر از آن است که بتوان در چارچوب یک مطالعه واحد، به تبیین آن پرداخت. اهمیت پژوهش حاضر از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در

¹ Cote

محیط کاری می گذرانند. رضایت شغلی در سال های اخیر بیشترین توجه را به خود جلب نموده است ولی در این اواخر نگرش تعهد سازمانی عمومیت بیشتری پیدا کرده و در ادبیات پژوهش جایگاهی را به خود اختصاص داده است. اگرچه مطالعات متعددی در زمینه بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان های مختلف انجام شده است، اما تاکنون مطالعه ای با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام نگرفته است. جستجو در سایت های سیکا و ایرانداک مؤید این است که چنین تحقیقی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام نگرفته است، لذا جنبه نوآوری دارد.

۱-۴. اهداف پژوهش

۱-۴-۱. هدف کلی

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

۱-۴-۲. اهداف جزئی

- ۱- شناسایی رابطه بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان
- ۲- شناسایی رابطه بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان
- ۳- شناسایی رابطه بین رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان
- ۴- شناسایی رابطه بین رضایت از حقوق و مزایا و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان
- ۵- شناسایی رابطه بین رضایت از فرصت های ارتقاء و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

۱-۴-۳. هدف کاربردی

نتایج حاصل از این پژوهش می تواند توسط مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان و ادارات وابسته به این دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

۱-۵. فرضیه‌های تحقیق

۱-۵-۱. فرضیه کلی

بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.

۱-۵-۲. فرضیه‌های جزئی

- ۱- بین رضایت از همکاران (مؤلفه رضایت شغلی) و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین رضایت از سرپرست (مؤلفه رضایت شغلی) و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین رضایت از ماهیت کار (مؤلفه رضایت شغلی) و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- بین رضایت از حقوق و مزایا (مؤلفه رضایت شغلی) و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۵- بین رضایت از فرصت‌های ارتقاء (مؤلفه رضایت شغلی) و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه معنادار وجود دارد.

۱-۶. تعاریف نظری و عملی متغیرها

۱-۶-۱. تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یکی از ویژگی‌های رابطه بین یک سازمان و کارکنان آن است. یک «کارمند متعهد» به کسی گفته می‌شود که کاملاً مجذوب و علاقه‌مند به کار خود باشد و به همین دلیل برای پیشبرد اهداف و استراتژی سازمان گام مثبت بردارد. یک کارمند متعهد رویکردی مثبت به سازمان و ارزش‌های آن دارد. بنابراین انتظار می‌رود یک سازمان با تعهد سازمانی «بالا» در رقابت با سازمانی با تعهد سازمانی «پایین» عملکرد بهتری

داشته باشد. مفهوم تعهد سازمانی نخستین بار در دهه ۱۹۹۰ میلادی در تئوری مدیریت پدیدار شد و در دهه ۲۰۰۰ میلادی به شکل گسترده‌ای مورد بررسی قرار گرفت، ولی هنوز مسئله‌ای مورد مناقشه است. رابطه تعهد سازمانی با روحیه جمعی و رضایت شغلی (که از مدت‌ها پیش در ادبیات مدیریت وجود داشته‌اند) به وضوح بررسی نشده‌است. علی‌رغم انتقادهای آکادمیک، سیاست‌ها و استراتژی‌های مربوط به تعهد سازمانی در مدیریت منابع انسانی و ارتباطات داخلی شناخته شده هستند (امین بیدختی، ۱۳۸۶).

تعاریف نظری: صادقی و عظیمی (۱۳۹۳) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند. از نظر بیگی نیا و همکاران (۱۳۹۲)، تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. زکی (۱۳۸۳)، اضافه می‌کند که در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد.

تعریف عملی: در این پژوهش میزان تعهد سازمانی نمره‌ای است که فرد از پاسخ‌گویی به پرسشنامه آلن و می‌یر کسب کرده است. مفهوم تعهد سازمانی سه سازه را در بر می‌گیرد. تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر. تعهد عاطفی به عنوان احساسات مثبت، همانندسازی، دلبستگی و درگیری با سازمان تعریف می‌شود. تعهد هنجاری، تعهد بر پایه حس الزام به ماندن در سازمان است. تعهد مستمر، میزان احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمانشان در هنگام بررسی هزینه‌های ترک سازمان را شامل می‌شود (سلامی، ۲۰۰۴).

۱-۶-۲. رضایت شغلی^۱

به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می‌باشند که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشد. از عوامل سازمانی می‌توان به سیستم پاداش، کیفیت شخصی پایگاه و ارشدیت، عزت نفس بالا، خوش‌بین بودن، رضایت از زندگی و عوامل ژنتیکی اشاره

¹ Job satisfaction

کرد. عواملی که بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر می‌گذارند را می‌توان به عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم نمود. عوامل بیرونی به نوبه خود شرایط کاری و مناسبات بین شخصی در کار تقسیم می‌شود. از نتایج دیگر رضایت‌مندی شغلی می‌توان رضایت‌مندی کلی از زندگی، سازگاری عاطفی و غیبت از کار را نام برد. از آنجایی که رضایت‌مندی شغلی می‌تواند منبع فشار باشد و فشار موجب بیماری‌های متعدد جسمی می‌شود، این پیوند منطقی می‌نماید. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر اینکه مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به‌طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشد (کبریایی، ۱۳۹۰).

تعاریف نظری: رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت‌بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (بلوچ، ۲۰۰۹). گارز^۱ (۲۰۰۶) در دیدگاه خود مطرح می‌کند که رضایت شغلی زمانی که فرد احساس کند که دارای مهارت، ارزش و ارزش شناخت است، رخ می‌دهد (امانویل و همکاران^۲، ۲۰۱۶). رضایت شغلی ارزیابی فرد است نسبت به تجربه گذشته و اینکه انتخاب همین شغل در آینده بهترین گزینه است.

تعریف عملی: در این پژوهش میزان رضایت شغلی نمره‌ای است که فرد از پاسخگویی به پرسشنامه ویسوکي و کروم کسب کرده است. ابعاد رضایت شغلی: رضایت از کار یعنی جالب بودن قلمرو وظایفی مدیریت، رضایت از مدیریت یعنی ملاحظات مدیریت برای علایق کارکنان، رضایت از همکاران یعنی میزان دوستی و حمایت همکاران از یکدیگر، رضایت از ترفیع یعنی دستیابی به فرصت‌هایی برای پیشرفت، رضایت از حقوق یعنی میزان دریافتی فرد از سازمان.

¹ Gareez

² Emmanuel et al.

۱-۶-۳. کارمند

کارمند کسی است که به ازای انجام کار فکری در دستگاهی اداری، حقوق دریافت می کند و بناست که به طور درازمدت اشتغال داشته باشد. کارمندان به دو بخش کارمندان دولتی و کارمندان خصوصی تقسیم می شوند. ویژگی های خاص کارمندان، کارمندان بخش خصوصی را از کارمندان بخش دولتی و این دو قشر را از طبقه کارگر جدا می کند. وضعیت مادی کارمندان و منزلت اجتماعی آنان (هم دولتی و هم خصوصی) با تحولات اقتصادی و اجتماعی نوسان دارد. کارمندی در مفهوم جدید با رشد سرمایه داری و پس از انقلاب صنعتی شکل گرفت. دانشگاه های غرب که تأمین کننده نیاز جریان تولید صنعتی بودند تربیت کارمندان را بر عهده گرفتند. جامعه شناسان مارکسیستی اصولاً قائل به وجود قشری به نام کارمند نیستند و جامعه را به دو طبقه کارگر و سرمایه دار تقسیم می کنند. اما جامعه شناسان سرمایه داری قشر کارمند را یکی از طبقات چندگانه می دانند که از طبقات متوسط است (کریمی نیری، ۱۳۹۷).

۱-۶-۴. دانشگاه علوم پزشکی لرستان

در اوایل دهه ۶۰، لرستان در حوزه علوم پزشکی تنها از یک مرکز آموزش عالی تحت عنوان «مدرسه عالی پرستاری خرم آباد» با ظرفیتی محدود تنها در رشته کاردانی پرستاری بهره مند بود که در سال ۱۳۶۶ با پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی پرستاری به دانشکده پرستاری ارتقا یافت. با توسعه مراکز آموزش عالی در کشور، در مهرماه ۱۳۷۰، دانشکده پزشکی با پذیرش ۴۳ دانشجو در رشته پزشکی شروع به کار نمود که به دلیل کمبود امکانات آموزشی، اولین دوره دانشجویان پزشکی به یزد و اصفهان انتقال یافته و دانشگاه علوم پزشکی لرستان عملاً از سال ۱۳۷۲ راه اندازی و شروع به کار نمود. این دانشگاه در حال حاضر با برخورداری از نه دانشکده شامل دانشکده پزشکی، پرستاری و مامایی، بهداشت و تغذیه، پیراپزشکی، دندانپزشکی و داروسازی خرم آباد، پرستاری الیگودرز، پرستاری و فوریت های پزشکی پلدختر و پرستاری بروجرد و یک مرکز آموزش عالی سلامت در شهرستان دورود به تربیت نیروی انسانی مورد نیاز در حوزه سلامت مشغول فعالیت می باشد (سایت دانشگاه علوم پزشکی لرستان)^۱.

^۱ www.lums.ac.ir

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲. مقدمه

در این فصل ابتدا به **مبانی نظری پژوهش** می‌پردازیم. در این زمینه ابتدا تعریف تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ابعاد آن و نیز انواع نظریه‌های مرتبط با هر کدام از مفاهیم مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و در پایان فصل نیز به تعدادی از پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع اشاره می‌گردد.

۲-۲. تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهش‌گران رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی به خصوص روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک‌بعدی به آن بوده است. هم‌چنین با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها و ادغام‌های شرکت‌ها در یکدیگر عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله رضایت شغلی است (امامی، ۱۳۹۵).

مفهوم تعهد سازمانی در ادبیات مدیریت و علوم رفتاری به عنوان مهم‌ترین عنصر ارتباط بین افراد و سازمان‌ها توصیف شده است. به این قدرت نسبی شناسایی فرد و میزان دخالت وی در یک سازمان خاص است، این یک پیوند روحی بین فرد و سازمان است که شامل وفاداری و اعتقاد و ارزش به سازمان می‌شود (امانویل و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش‌گران ارزش تعهد سازمانی را با عوامل مختلفی نظیر کارایی و بازده، کارایی واقعی، رفتار شهروندی سازمانی، بازده، غیبت، کارایی شغل، درک متناوب، قصد تحقیق یا ترک، کاهش غیبت‌ها،

شاخص‌های فردی (سن، جنس، توانایی و ...)، نوع نقش (نقش مبهم، ناسازگاری، نقش اضافی)، شاخص‌های شغل (استقلال وظیفه، چالش، هدف شغل)، روابط رهبران گروه (اتحاد گروه، ساختار اولیه رهبری، رهبری مشارکتی) و شاخصه‌های سازمان می‌سنجند (امانویل و همکاران، ۲۰۱۶). می‌یر و آلن (۱۹۹۶) و دیون پورت (۱۹۹۹)، اشاره کردند که تعهد سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان و سازمان، علاقه بیشتری به حفظ رابطه کاری خود داشته باشند (شفازاوانا و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

تعهد کارکنان برای موفقیت سازمان‌هایی که در عصر حاضر فعالیت می‌کنند ضروری است (براون، ۲۰۰۳). در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثربخشی، کارآمدی و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه‌مند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند (فریوند و کارملی^۲، ۲۰۰۴).

۲-۱-۲. تعاریف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نوعی تمایل مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است (حبیبی، ۲۰۰۷). بیورلی و همکارانش^۳ (۲۰۰۱)، مودای و همکاران^۴ (۱۹۹۲)، پیوسته و همکاران (۱۳۹۳)، تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند. از نظر رابینز (۱۳۷۸)، بیگی نیا و همکاران (۱۳۹۲) و زکی (۱۳۸۳)، تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. زکی (۱۳۸۳)، اضافه می‌کند که در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد.

به طور کلی تعاریف متعددی از تعهد سازمانی ارائه شده است که در جدول ۲-۱ برخی از این تعاریف

بیان شده است.

^۱ Shafazawana et al.

^۲ Freund and Carmeli

^۳ Beverly et al.

^۴ Mowday et al.

جدول ۱-۲. تعاریف نظری ارائه شده از تعهد سازمانی

پژوهش گر/سال	تعریف
جانسون و چپسون / ۲۰۱۵	یک حالت روانی است که ارتباط کارکنان با سازمان را مشخص می‌کند و احتمال ترک کارکنان را از سازمان کاهش می‌دهد.
بردبار و همکاران / ۲۰۱۴	حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌کند.
پریش و همکاران / ۲۰۰۸	قلمرو و دامنه‌ای است که فرد با آن تعیین هویت می‌کند و به‌منظور دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمانی فعالیت می‌کند.
موریس / ۲۰۰۴	یک واکنش کارآمد به برخی از جنبه‌های خاص شغل می‌داند.
رابینز / ۲۰۰۳	حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند.
کالورسون / ۲۰۰۲	نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به‌شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد.
واینر و واردی / ۱۹۸۰	فرآیندی است که به‌موجب آن کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها و روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد همچون وفاداری تصمیم یافته، ارزش‌های موردتوافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود.
پورتر و همکاران / ۱۹۷۴	به معنی همسان‌سازی با یک سازمان و پیوند با آن تعریف کرده‌اند.
محمودی و همکاران / ۱۳۹۴	یک نگرش است که وفاداری کارمند به سازمان را منعکس می‌کند و فرآیند مداومی که از طریق آن اعضای سازمان نگرانی‌شان را برای سازمان و موفقیت و سلامتی آن ابراز می‌کنند.
صادقی و عظیمی / ۱۳۹۳	به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند.
مشبکی و همکاران / ۱۳۹۳	قدرت نسبی شناخته شدن در یک سازمان خاص است.
قنبری و حجازی / ۱۳۹۲	قدرت نسبی شناخته شدن و مشارکت در یک سازمان خاص است که به‌وسیله سه عامل مشخص می‌شود: اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و تمایل قوی برای باقی ماندن در سازمان.
اصغری زاده و همکاران / ۱۳۹۰	حالتی است که فرد، سازمان و به‌خصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند و تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند.
خراسانی / ۱۳۸۷	باور قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن، تلاش بسیار به خاطر سازمان و تمایل قوی برای عضویت در سازمان و ماندن در آن مرتبط است.
شهبازی و همکاران / ۱۳۸۷	تعهد را شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت تعریف کرده‌اند.
مدنی و زاهدی / ۱۳۸۴	می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد.

همان گونه که در تعریف تعهد ملاحظه می شود، مهم ترین نکته تعیین درجه نسبی هویت و نگرش های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمان است. ارتباط خوب یک کارمند با سازمان احتمال ترک کارمند را کاهش می دهد. زمانی که فرد احساس کند مشارکت بیشتری در امور سازمان دارد احساس تعهد بیشتری هم می نماید و به ارزش ها و اهداف سازمان وفادار می ماند.

۲-۲-۲. ابعاد و انواع تعهد سازمانی

مفهوم تعهد سازمانی سه سازه را در بر می گیرد. تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به عنوان احساسات مثبت، همانندسازی، دلبستگی و درگیری با سازمان تعریف می شود (سلامی، ۲۰۰۴). آلن و می^۱ (۱۹۹۰) تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می دانند. تعهد عاطفی از این طریق دارای سه جنبه است: صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛ تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان؛ میل به ادامه فعالیت در سازمان. همچنین آلن و می^۱ معتقدند یک فرد زمانی در خود، وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود دانسته و متقاعد شود که سازمان را باید در راه رسیدن به اهدافش یاری کند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). امامی (۱۳۹۵) بر اساس گفته های آلن و می^۱ (۱۹۹۶) عوامل پیش بینی کننده تعهد عاطفی را در سه مقوله جای می دهد، الف) ویژگی های شخصی، ب) ویژگی های سازمانی و ج) تجربه های کاری.

تعهد مستمر، دومین بعد از ابعاد سازمانی است که بر مبنای تئوری سرمایه گذاری های بکر قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان، فرد سرمایه ای را در سازمان انباشته می کند که هر چه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته تر شده و از دست دادن آن برای فرد، هزینه آور می گردد. این سرمایه گذاری شامل زمان، کسب مهارت های ویژه سازمان، رفاقت های کاری، عوامل سیاسی و هزینه های دیگر است که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می کند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد مستمر میزان احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمانشان در هنگام بررسی هزینه های ترک سازمان را شامل می شود (سلامی، ۲۰۰۴).

¹ Allen and Meyer

می‌یر و همکاران^۱ (۱۹۸۹) تعهد مستمر را صورتی از دل‌بستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان چنین گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان است. در این شکل از تعهد، دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان، یک تلاش برای حفظ مزایای حاصله از ارتباط با سازمان است. رومزک^۲ (۱۹۹۰) این نوع وابستگی را به عنوان یک معامله می‌داند. او معتقد است که کارکنان سرمایه‌گذاری‌هایشان را در سازمان، بر مبنای آنچه در سازمان گذاشته‌اند و آنچه با ماندن در سازمان به دست خواهند آورد محاسبه می‌کنند.

برخلاف تعهد عاطفی که شامل وابستگی عاطفی است، تعهد مستمر منعکس کننده هزینه‌های ترک سازمان در مقابل منافع ماندن در آن است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹).

بعد سوم تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند، احساس می‌کند مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد بر پایه حس الزام به ماندن در سازمان است. (سلامی، ۲۰۰۴). رندال و کوته^۳ (۱۹۹۱) از جمله پژوهش‌گرانی هستند که تلاش کردند تا این بعد از تعهد سازمانی را از ابعاد دیگر مجزا سازند. رندال و کوته و کوته به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته‌اند که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. آنها معتقدند زمانی این احساس در فرد به وجود می‌آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده است؛ بنابراین یک نوع احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد. تعهد هنجاری زمانی بیشتر ایجاد می‌شود که فرد احساس کند پاسخ به سرمایه‌گذاری‌های سازمان، سخت است.

جاروس و همکاران^۴ (۱۹۹۳) با آلن و می‌یر موافق هستند و تعهد هنجاری را به عنوان تعهد اخلاقی تلقی می‌کنند. آنها به تفاوت بین تعهد هنجاری و تعهد عاطفی تأکید دارند؛ زیرا تعهد هنجاری یک احساس وظیفه یا

¹ Meyer et al.

² Romzek

³ Randall and Cote

⁴ Jaros et al.

اجبار را برای ماندن و ادامه کار در سازمان، منعکس می‌کند. آنها وابستگی عاطفی و این نوع از تعهد را از تعهد مستمر متفاوت می‌دانند، چرا که به برآورد شخص از هزینه‌های ترک سازمان بستگی ندارد.

چندبعدی بودن تعهد سازمانی، پیچیده بودن ماهیت آن را نمایان می‌کند و به نظر می‌رسد سه بعد از تعهد سازمانی، مباحثات متفاوتی داشته باشند. از آنجایی که همه نیروهایی که به متغیرهای مربوط به انواع مختلف تعهد در سازمان، نسبت داده می‌شوند، در یک سازمان وجود دارند. می‌توان فرض کرد که هر سه نوع تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌توانند در یک فرد موجود باشند؛ بنابراین یک کارمند می‌تواند یک یا انواع مختلفی از تعهدها را داشته باشد یا از هیچ کدام از انواع آنها بهره‌مند نباشد. جنبه‌های مختلف تعهد سازمانی، تنها بر اساس انگیزاننده‌ها و نتایج زیربنایی هر یک از آنها از همدیگر تفکیک می‌شوند (بکر^۱، ۱۹۹۲).

در ادبیات تعهد سازمانی چند تعریف مسلط وجود دارد که شرح آن در زیر آمده است:

الف) تعهد نگرشی یا اخلاقی^۲: تعهد هنجاری از همانندسازی و دل‌بستگی بالای فرد با یک سازمان خاص به وجود آمده است. این تعریف به وسیله سه عامل مشخص می‌شود که شامل: ۱- اعتماد قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان. ۲- تمایل به انجام تلاش‌های فراوان برای سازمان و ۳- تمایل به ادامه عضویت در سازمان (امامی، ۱۳۹۵). آلن و می‌یر (۱۹۹۱) استدلال می‌کنند که این تعهد اخلاقی از طریق یک فرآیند اجتماعی شدن در داخل جامعه یا سازمان ایجاد می‌شود. در نتیجه کارکنان به عنوان بخشی از نیروی کار در شرکت باقی می‌مانند چون موظف به پرداخت مزایای دریافتی از طرف سازمان هستند. (نوماکازی^۳، ۲۰۰۸).

ب) تعهد حسابگرانه یا رفتاری^۴: تعهد حسابگرانه بر پایه انگیزه‌ای است که کارمند برای مطابقت دادن با سهم خود در سازمان دریافت می‌کند. اتریونی^۵ (۱۹۶۱) اظهار می‌دارد که این گونه دستاوردهای سازمانی، گونه‌ای از سیستم‌های مقبول هستند که بر پایه تغییر کار می‌کنند؛ بنابراین این مفهوم ریشه در نظریه مبادله برنارد^۶ (۱۹۳۸) مارچ و سایمون^۷ (۱۹۵۸) دارد. تعهد حسابگرانه نیازی به تمایل به حفظ عضویت در سازمان ندارد

¹ Becker

² Moral or Attitudinal Commitment

³ Nomakhuze,

⁴ Behavioral or Calculative

⁵ Etzioni

⁶ Barnard

⁷ March and Simon

(میکن^۱، ۲۰۰۰). (نوماکازی، ۲۰۰۸).

ج) تعهد هنجاری: این تعهد فرآیندی است که به موجب آن کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها و روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد هم چون وفاداری تعمیم یافته ارزش‌های مورد توافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای ایجاد تعهد سازمانی را باعث می‌شود (امامی، ۱۳۹۵).

از نظر پژوهش‌گران در طی دوره‌های زمانی ابعاد مختلف و مشابهی درباره تعهد سازمانی وجود دارد که در ذیل به آنها پرداخته می‌شود.

از آن جایی که رویکرد نوین به تعهد سازمانی رویکرد سه‌بعدی است یکی از مدل‌های پذیرفته شده توسط عوام و در پژوهش‌های سازمان‌ها مورداستفاده قرار گرفته، مدل سه‌بعدی آلن و می‌یر است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴) که در نظریه‌های بعدی توضیح بیشتری درباره آن داده می‌شود.

خراسانی (۱۳۸۷)، در پژوهش‌های خود دریافت که آلن و می‌یر در مطالعات خود مدلی سه‌بعدی برای تعهد سازمانی در نظر گرفته‌اند که: تعهد عاطفی (نگرشی) که شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر، شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمانی سهم می‌شود. تعهد تکلیفی که شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. یک همپوشی بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و آلن و می‌یر وجود دارد. روش پورتر به تعهد خیلی مشابه با بعد درونی کردن اریلی و چتمن و مفهوم تعهد عاطفی آلن و می‌یر است. در حقیقت به نظر آلن و می‌یر پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر می‌تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود. بررسی‌های جدیدتر توسط آلن و می‌یر فرضیه‌های آنان را در ارتباط با ایجاد این مفهوم حمایت می‌کند. با این وجود بعضی اختلاف‌نظرها همچنان وجود دارد، بر سر اینکه آیا واقعاً تعهد عاطفی و هنجاری شکل‌های متمایزی هستند و یا این که آیا تعهد مستمر یک مفهوم تک‌بعدی است اتفاق نظر وجود ندارد. با وجود این تجزیه و تحلیل‌ها سازگاری بهتر را زمانی نشان می‌دهند که این دو مفهوم (تعهد عاطفی و هنجاری) با فاکتورهای مجزایی تعریف شوند. نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر، پیچیده است. بعضی مطالعات، تک‌بعدی بودن این تعهد را گزارش کرده و مطالعات دیگر شواهدی بر دو عاملی بودن این تعهد یافته‌اند که یکی از آنها از

¹ Makin

خودگذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری در کی فقدان فرصت‌های استخدام جایگزین را منعکس می‌کنند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴).

آنجل و پری^۱ بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. اگرچه این پرسشنامه یک‌بعدی در نظر گرفته شده است، تحلیل آنجل و پری دو عامل اساسی پرسشنامه را آشکار کرد. یک عامل به وسیله پرسش‌هایی مشخص می‌شود که تعهد به ماندن را ارزیابی می‌کنند و دیگری به وسیله پرسش‌هایی که تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان) را اندازه‌گیری می‌کنند، مشخص می‌گردد. تعهد ارزشی آنجل و پری گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن آنجل و پری اشاره به اهمیت تعاملات پاداش‌ها - مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی دارد. این نوع تعهد اشاره به تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴).

از نظر بردبار و همکاران (۲۰۱۴) و حدادینا و همکاران (۲۰۱۲)، ابعاد تعهد سازمانی عبارت است از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند.

پورتر^۲ در سال (۱۹۹۰)، مؤلفه‌های تعهد را به سه دسته تقسیم کرد. اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل شدید در راه سازمان و خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان.

پنلی و گولد^۳ یک چارچوب چندبعدی را ارائه کردند. آنها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی آلن و می‌یر و تعهد ارزشی آنجل و پری و می‌یر و شورمن یکسان است. استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود. سرانجام منظور آنها از تعهد بیگانگی تاحدی با تعهد مستمر آلن و می‌یر یکسان است (فرهنگی و همکاران،

¹ Angle and Perry

² Porter

³ Penley and Gould

شکرالله زاده (۱۳۸۱)، تعهد را دارای دو بعد می‌داند، تعهد رفتاری که به عنوان قصد و نیت کارکنان به ماندن در سازمان تعریف می‌کند. تعهد نگرشی، منظور از آن متعهد بودن به ارزش‌ها و اهداف سازمانی و در نهایت سازگاری با آنها است.

از نظر مایر و شورمن^۱ تعهد سازمانی دو بعد دارد. آنها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگرچه شباهت‌هایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط آنجل و مایر و پری و شورمن و آنچه توسط آلن و می در شناسایی شده وجود دارد، اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آنها نیز وجود دارد. سه جزء تعهد آلن و می (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً بر اساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. برعکس، در مدل‌های آنجل و پری و مایر و شورمن، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است؛ و تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴).

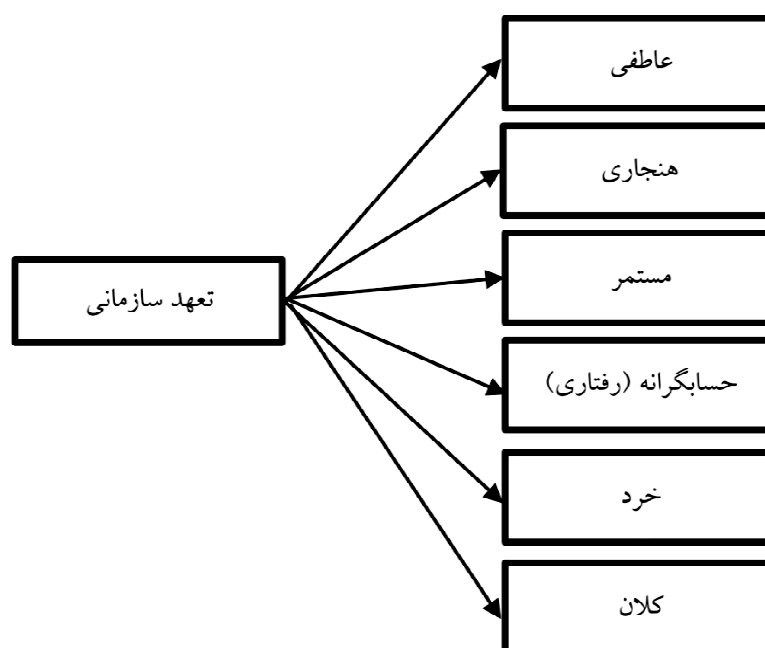
تعهد در بعد خرد و کلان قابل طرح است. تعهد در بعد خرد عبارت است از تعهد به گروه‌های خاص سازمان که این گروه‌ها شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می‌شوند. تعهد در بعد کلان عبارت است از تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم (مشبکی، ۱۳۷۶).

اریلی و چتمن^۲ (۱۹۸۶) الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم‌هایی دارد که از طریق آنها می‌تواند نگرش شکل بگیرد؛ بنابراین، مبتنی بر کار همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضا کننده می‌پذیرد. سرانجام درونی کردن، رفتاری که از ارزش‌ها و با اهداف نشأت گرفته را منعکس می‌کند که با ارزش‌ها یا اهداف سازمان منطبق است بررسی جدیدتر از یک نمونه بزرگ‌تر دو نوع تعهد

¹ Mayer and Schoorman

² Oreilly and Chatman

را به جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (هماندسازی و درونی کردن) نامیده شدند. در پژوهش‌های بعدی این دو پژوهش‌گر و همکارانشان نتوانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قائل شوند. از این رو، آنها در پژوهش‌های جدیدتر موارد همانندسازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند. متابعت، نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است. برای مثال، اریلی و چتمن متوجه شدند که متابعت به طور مثبت تا منفی با ترک شغل ارتباط دارد. با در نظر گرفتن اینکه تعهد سازمانی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می‌شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته بعضی سؤال‌ها را درباره این که آیا متابعت می‌تواند، به عنوان یک شکل از تعهد سازمانی در نظر گرفته شود را به وجود آورده است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴). به طور کلی، ابعاد تعهد سازمانی در شکل ۱-۲ نمایش داده شده است.



شکل ۱-۲. ابعاد تعهد سازمانی

۳-۲-۲. نظریه‌ها و دیدگاه‌های تعهد سازمانی

نظریه‌های مختلفی مربوط به تعهد سازمانی وجود دارد که در ذیل به آنها پرداخته می‌شود.

۳-۲-۲-۱. نظریه استیفن رایینز

رایینز در سال (۲۰۰۱)، تئوری خود را که حاصل تفکر بر تعهد سازمانی بود در دو قسمت خلاصه کرد: ۱- دیدگاه دو بخشی و ۲- دیدگاه سه بخشی. در دیدگاه اول دو عامل تعهد رفتاری و تعهد اعتقادی یا نگرشی گنجانده شده است. در دیدگاه دوم با توجه به دیدگاه آلن و می‌یر که در سال ۱۹۹۱ انجام گرفت رایینز متوجه شد که آنها نیز این مدل را به سه بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه‌بندی کرده‌اند.

۳-۲-۲-۲. نظریه پورتر و همکاران

در نظریات سازمانی، دو دیدگاه مسلط در خصوص تعهد سازمانی وجود دارد. دیدگاه اول تعهد را با دید عاطفی یا نگرشی می‌بیند. افراد خودشان را با سازمان تعیین هویت می‌کنند و با احساس عضویت سازمانی، متعهد به تحقق اهداف سازمان می‌شوند. فرد در این رویکرد با سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. این رویکرد به طور خاص توسط پورتر و همکاران (۱۹۷۴) عملیاتی گردید. از نظر صاحب‌نظران دیگر، وابستگی عاطفی و روانی در تعهد نقش چندانی ندارد و تعهد به مثابه تمایل به فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف می‌شود. بر طبق رویکرد دوم، افراد به دلیل سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند در سازمان باقی می‌مانند. صاحب‌نظران سازمان در این رویکرد به بعد رفتاری نه بعد نگرشی تعهد سازمانی تأکید خاص می‌ورزد. این رویکرد توسط دانشمندانی همچون بکر^۱ (۱۹۶۰)، رویترز و ترایس^۲ (۱۹۶۹) و هریبنتاک و آلوتر^۳ (۱۹۷۲) عملیاتی شده است.

^۱ Becker

^۲ Roeters and Trais

^۳ Herrybintalk and Alouter

۲-۳-۳. نظریه رفتاری رشد یافته بکر

رویکرد رفتاری رشد یافته از کار بکر (۱۹۶۰) که به نام‌های تئوری مبادله یا نظریه شرط بندی نیز شناخته می‌شود اظهار می‌کند که افراد به سازمان متعهد هستند تا موقعیت خود را حفظ کنند و سود بیشتری به دست آورند در غیر این صورت در زمان خروج از سازمان هزینه‌های بیشتری را متحمل می‌شوند و این ممکن است از جست‌وجوی شغل‌های جایگزین جلوگیری کند. افراد به سازمان متعهد می‌مانند زیرا مزایایی که با ماندن در سازمان به دست می‌آورند بالاتر از فرصت‌های جایگزین و هزینه‌های ترک سازمان است (نوماکازی، ۲۰۰۸).

۲-۳-۴. نظریه مودای و همکاران

مودای و همکاران^۱ (۱۹۷۲)، چهار دسته از پیش‌شرط‌های تعهد سازمانی را بیان کرده‌اند که بیانگر عوامل مؤثری است که موجب تعهد سازمانی می‌شوند. الف) ویژگی‌های شخصی و فردی (سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت). ب) ویژگی‌های مرتبط با نقش (حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش). ج) ویژگی‌های ساختاری مثل اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمان، حیطه کنترل و نظارت. د) تجربیات کاری که در طی زندگی کاری فرد و سازمان رخ می‌دهد (اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، نگرش‌های شغلی) (زکی، ۱۳۸۳).

۲-۳-۵. نظریه نگرشی باگزی

بر اساس نظریه نگرشی باگزی^۲ (۱۹۹۲) و پژوهش‌های میدانی باباکوس و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، این موضوع مطرح می‌گردد که تعهد مدیریت در نحوه ارائه خدمات به کارکنان که شامل آموزش کارکنان، توانمندسازی و نحوه اعطای پاداش‌ها می‌شود.

^۱ Mowday et al.

^۲ Bagozzi

^۳ Babakus et al.

۲-۳-۶. نظریه آلن و می‌یر

نظریه آلن و می‌یر^۱ (۱۹۹۰)، در مورد تعهد سازمانی آن را دارای سه جزء تمایل، نیاز و الزام می‌دانند که به نام‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری نام‌گذاری گردیده‌اند. تعهد عاطفی عبارت است از وابستگی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است، در این بعد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان است، نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر چیده است. در تعهد هنجاری نیز که شامل احساسات فرد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل این که احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می‌مانند.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود نظریه‌های رایینز، پورتر و آلن و می‌یر به هم شباهت دارند و این نظریه‌پردازان روی یک موضوع واحد تمرکز داشتند. مقایسه این نظریه‌ها در جدول ۲-۲ آورده شده است.

جدول ۲-۲. مقایسه نظریه‌ها

نظریه	مقایسه
رایینز	دیدگاه دوبخشی (رفتاری، اعتقادی یا نگرشی) و دیدگاه سه‌بخشی (عاطفی، مستمر و هنجاری)
پورتر	دیدگاه اول عاطفی یا نگرشی و دیدگاه دوم رفتاری
آلن و می‌یر	دیدگاه اول عاطفی، دیدگاه دوم مستمر و دیدگاه سوم هنجاری

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود سه نظریه‌پرداز (رایینز، پورتر، آلن و می‌یر) دیدگاه‌های مشابه و نزدیک به همی را بررسی کرده‌اند که به طور تقریبی سه دیدگاه عاطفی، مستمر و هنجاری در هر سه نظریه وجود دارد.

^۱ Allen and Meyer

ریچرز^۱ یکی از اولین پژوهش‌گران درباره کانون تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر درک شوند که آنها را مجموعه‌ای از تعهدات در نظر گرفت. به اعتقاد او کارکنان می‌توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزش‌های گروه‌های گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها در کی تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانون‌های تعهد نیز الزامی است. ریچرز کانون‌های تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کار، همکاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان می‌توانند به این کانون‌ها، با توجه به درجه انطباق اهداف و ارزش‌هایشان با آنها طور متفاوتی متعهد شوند (فرهنگی و حسین زاده، ۱۳۸۴).

برای طبقه‌بندی کانون‌های تعهد، بکر و بیلینگس^۲ بین کسانی که متعهد به سطوح پایین سازمان همچون گروه کاری و سرپرست مستقیم هستند و کسانی که عمدتاً متعهد به سطوح بالای سازمان مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل بودند، تمایز قائل شدند. با ترکیب هر کدام از این سطوح بالا و پایین، آنها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند. ابتدا افرادی که تعهد کمی هم به گروه‌های کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آنها عنوان بی تعهد دادند. بر عکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند، متعهد نامیده شدند. در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاریشان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزئی (محلی) در نظر گرفته می‌شوند و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد ولی به سرپرست و گروه کاریشان متعهد نیستند که به آنها افراد متعهد کلی (جهانی) می‌گویند.

بکر و بیلینگس در مطالعه یک سازمان عرضه‌کننده لوازم نظامی بزرگ، دریافتند که نگرش‌های کارکنان، مرتبط با رفتارهایشان بود. برای مثال افراد بی تعهد (بر پایه پاسخ‌هایشان به سؤال‌های مختلف) علاقه بیشتری به

^۱ Reichers

^۲ Becker and Billings

ترک شغل و علاقه کمتری برای کمک به دیگران داشتند. در عوض، افرادی که در طبقه متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آنهایی که به طور کلی (جهانی) و به طور جزئی (محلی) متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند. در نتیجه اگر چه این روش تمایز بین کانون‌های مختلف تعهد هنوز جدید است، ولی جای امیدواری است که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای درک کلید ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (فرهنگی و حسین زاده، ۱۳۸۴).

۲-۳. رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کار آیی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. اهمیت رضایت شغلی از آن جایی ناشی می‌شود که بیشتر افراد نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. به زعم بسیاری از اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی و رفتاری، رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کار آیی سازمان است (بابایی و همکاران، ۱۳۹۴). رضایت شغلی از جمله موضوعات مرتبط با روان‌شناسی سازمانی، رفتارشناسی و مدیریت منابع انسانی است که در رشد و تعالی سازمان‌ها نقش قابل توجهی دارد. رضایت شغلی از عوامل مؤثر بر شغل و شاغل است که با سنجش آن می‌توان فرآیند مدیریت منابع انسانی را به طور کارآمد و مؤثر ارتقاء بخشید. اهمیت رضایت شغلی به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و سلامت کارکنان دارد (شیخ و همکاران، ۱۳۸۷). مطالعات رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاثورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد انسانی مدیران را قانع کردند که کارمند خوشحال کارمند سودآوری است. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت هاپا^۱ انجام شد. به اعتقاد وی رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی، جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۴).

^۱ Rabert Hapa

رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی از افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی برای زندگی خود تلقی می‌کنند و برخی دیگر از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند و در سمت خود باقی می‌مانند.

۲-۳-۱. ماهیت و مفهوم رضایت شغلی

یکی از مهم‌ترین متغیرهای پژوهش در رفتار سازمانی و متغیر محوری در پژوهش‌ها و تئوری‌های سازمانی، رضایت شغلی است.

رز^۱ (۲۰۰۱)، به عنوان یک صاحب‌نظر، رضایت شغلی را یک مفهوم چندوجهی می‌داند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردند، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آنها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقاء یا امنیت شغلی.

صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند، رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (سید جوادین، ۱۳۸۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر می‌باشد: عواملی که مربوط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمان است. عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام دادن کار می‌باشد و عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان است.

به طور کلی رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است. در گذشته، پژوهش‌های رضایت شغلی بیشتر بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو انجام می‌گرفت و تمرکز بر ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد بوده است؛ اما امروزه پژوهش‌گران، بیشتر به فرآیندهای شناختی توجه دارند تا نیازهای اساسی و بنیادی (لاک^۲، ۲۰۰۰).

^۱ Rozze

^۲ Locke

۲-۳-۲. تعاریف رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغلش (رابینز^۱، ۱۳۷۸). رضایت شغلی به عنوان برآورد شخص از شغل و محیط و شرایط کاری ذکر شده است. علاوه بر این، ما می‌توانیم توضیح دهیم که چه کسی، احساس مثبت یا منفی در مورد جنبه‌های ذاتی و بیرونی شغل خود دارد. به عبارت ساده، این مربوط به این است که کارکنان در مورد جنبه‌های مختلف شغلی خود چه احساسی دارند (نات گانگایی و آگراول^۲، ۲۰۱۵) طبق گفته دانیس و عثمان^۳ (۲۰۱۰)، رضایت شغلی حالت لذت‌بخش و احساسی است که

حاصل از ارزیابی شغل یا تجربه فرد است؛ و کارمند احساس محقق شدن اهداف کسب و کار و افتخار دستیابی به آن را دارد (امانوئل کونل و همکاران^۴، ۲۰۱۶). لاک (۱۹۶۹)، رضایت شغلی را احساسی تعریف می‌کند که از ارزیابی شغل به عنوان عامل تسهیل‌کننده نیل به ارزش‌های شغلی حاصل می‌شود. به گفته لوک (۱۹۶۹)، رضایت شغلی به عنوان حالت احساسی لذت‌بخش که ناشی از ارزیابی شغل به عنوان دستیابی و یا تسهیل دستیابی به ارزش‌های شغلی است تعریف می‌شود (شفازاوانا و همکاران^۵، ۲۰۱۶). ساعتچی (۱۳۸۷)، رضایت شغلی، احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. صحت و همکاران (۱۳۹۱)، رضایت شغلی را نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان می‌داند که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه موفق و جوسازمانی ارتباط دارد. رضایت شغلی، نگرش و نظر کارکنان نسبت به خود شغل و یا محیط کاری و احساس کلی عاطفی که نسبت به نقش‌های شغلشان دارند (اویانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۵).

به طور کلی تعاریف متعددی از رضایت شغلی ارائه شده است که در جدول ۲-۳ برخی از این تعاریف

بیان شده است.

¹ Rabbins

² Nath Gangai and Agrawal

³ Danish and Usman

⁴ Emmanuel Kunle et al.

⁵ Shafazawana et al.

⁶ Ouyang et al.

جدول ۲-۳. تعاریف نظری ارائه شده از رضایت شغلی

پژوهش گر / سال	تعریف
شفازاوانا و همکاران / ۲۰۱۶	رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش احساسی و بیان رفتاری به شغلی که از ارزیابی فردی از دستاوردها، محیط کار و زندگی کاری است تعریف کرده اند.
نات گانگایی و همکار / ۲۰۱۵	رضایت شغلی را به عنوان درجه ای که فرد شغلش را دوست دارد، توصیف می کند.
لیزانو و موریاراک / ۲۰۱۵	رضایت شغلی، نوعی رفاه عاطفی است و در قالب واکنش عاطفی پیچیده ای بروز می نماید که مبتنی بر روابط فرد با شغلش و هر آنچه از آن درک می کند، است.
دفت و مارسیس / ۲۰۱۳	رضایت شغلی را به عنوان نگرش مثبت نسبت به شغل خود تعریف کردند.
حیاتی و همکار / ۲۰۱۲	رضایت شغلی به عنوان یک نگرش منعکس کننده احساس یک فرد نسبت به شغل یا موقعیت شغلی در نقطه خاصی از زمان تعریف شده است.
آلتینوز و همکاران / ۲۰۱۲	رضایت شغلی یک خلق مثبت است که در نتیجه ارزیابی آثار و تجارب کاری کارمند به دست می آید.
بلوچ / ۲۰۰۹	رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می شود.
گولریوز و همکاران / ۲۰۰۸	رضایت شغلی میزان جهت گیری مثبتی است که کارکنان نسبت به کارشان در سازمان دارند.
فرد لوتانز / ۲۰۰۳	رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارت شغلی اش می باشد. وی اضافه می نماید رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از آنچه به نظرشان مهم است و شغلشان آن را به خوبی فراهم کرده می باشد.
اسپکتور / ۲۰۰۰	رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم نسبت به مشاغلشان به طور کلی یا نسبت به حیطه های مختلف آن را نشان می دهد.
هرسی و بلانچارد / ۲۰۰۰	رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد. در حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند. رفتار به طور هم زمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد است یعنی اثربخشی و رضایت توأمأ حاصل می گردند.
بارتون و هوگان / ۱۹۹۹	رضایت شغلی را به عنوان المانی برای تحقق بخشیدن به نیازهای خاصی که با کار فرد مرتبط است، تعریف می کنند.
لوک و لاتان / ۱۹۷۶	رضایت شغلی را به عنوان نگرش مثبت و مطلوب افراد که ناشی از ارزیابی مثبت شغل و یا تجربه مثبت از شغل می باشد تعریف کرده اند.
لوک / ۱۹۶۹	رضایت شغلی را به عنوان احساسی مثبت و نتیجه ارزشیابی فرد نسبت به تجربه شغلی خود در مقایسه با آنچه از شغل او انتظار می رود و آنچه که از آن درک می کند، تعریف کرده اند.
مقیمی / ۱۳۹۰	رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می یابد.
شفیع آبادی / ۱۳۸۸	رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می کند.
رهنمای رودپشتی / ۱۳۸۷	رضایت شغلی ارزیابی فرد است نسبت به تجربه گذشته و این که انتخاب همین شغل در آینده بهترین گزینه است کارمند از میزان مطلوبیت کاری که تجربه می کند گزارش نمی دهد، بلکه در این زمینه قضاوت می کند اگر مجدد بخواهد شغلی انتخاب کند، شغل فعلی را انتخاب می کند یا نه.
دهقان و همکاران / ۱۳۸۴	رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است.

همان‌طور که در تعریف رضایت شغلی ملاحظه می‌شود، رضایت شغلی نگاه کلی فرد به شغل خود است که در حال انجام دادن آن است. در اکثر تعاریف رضایت شغلی را یک نگرش مثبت که در قالب واکنش عاطفی بروز می‌کند تعریف کرده‌اند. واکنش فرد از محیط و زندگی کاری و بیان رفتاری که از شغل خود دارد نشان دهنده رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی وی است. رضایت شغلی در طول دوره کاری فرد و تجاربی که کسب نموده است به دست می‌آید.

۲-۳-۳. ابعاد رضایت شغلی

اسمیت، کندال و هالین^۱ (۱۳۸۱)، پنج بعد شغلی رضایت از کار^۲ یعنی قلمرو وظایفی که مدیران انجام می‌دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری آنها فراهم سازد، در ارتباط با کار و سطح رضایت از آن می‌بایست به نکاتی توجه داشت: الف) رضایت از کار بستگی به ادراک افراد دارد. ب) رضایت از کار بستگی به شخصیت افراد دارد. رضایت از مدیریت^۳ یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات که آنها برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند، بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که مدیران ارشد و میانی موفق کسانی هستند که علاوه بر پشتوانه قانونی و رسمی از مساعدت‌های بی‌دریغ فکری، روانی و عاطفی مدیران عملیاتی و کارکنان نیز برخوردار باشند. رضایت از همکاران^۴ یعنی میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از همکاران، منبعث از نحوه ارتباطات آنها است. البته توجه به این نکته ضروری به نظر می‌رسد که در بررسی این بعد از رضایت شغلی نوع و نحوه ارتباط کارکنان با همکاران نیز بایستی مدنظر قرار بگیرد، زیرا عدم برخورد مناسب اجتماعی و عواملی از این قبیل می‌تواند تأثیر متقابل نامناسبی را از جانب همکاران به همراه داشته باشد. رضایت از ترفیع^۵ یعنی دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان و مدیران عملیاتی. نظریه برابری فرض می‌کند که انواع زیادی از پاداش‌ها (پاداش‌های مالی و یا فرعی و پاداش‌های غیر مالی یا اصلی) بر رفتار شغلی مؤثر است؛ اما بیشترین بحث در زمینه نظریه برابری متوجه حقوق

¹ Smith, Kendall and Hullin

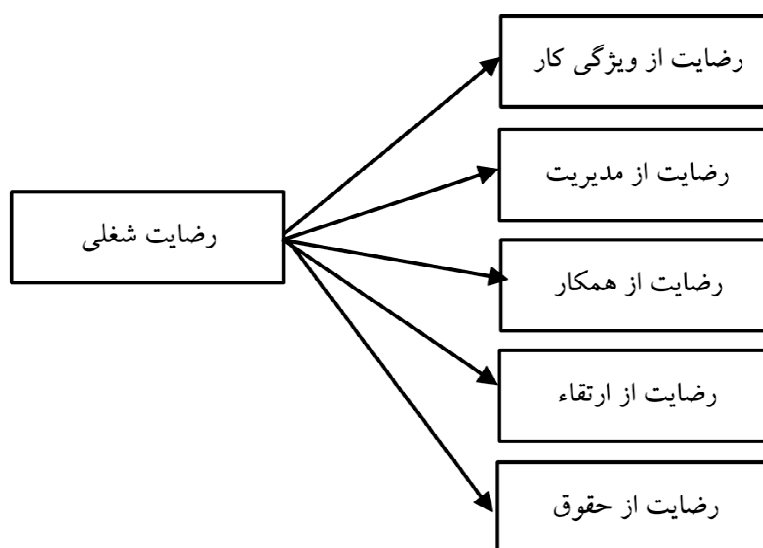
² Work Satisfaction

³ Satisfaction with Management

⁴ Satisfaction with Partners

⁵ Satisfaction with Promotion

(پول) به عنوان مهم‌ترین پاداش در موقعیت‌های کاری بوده است. منظور این است که اگر کارکنان احساس کنند حقوق و مزایا، توقعات آنان را برآورده می‌سازد و یا سطح تلاش و فعالیت، آنها برابر است، از کار خود رضایت خواهند داشت. رضایت از حقوق^۱ یعنی میزان دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به آنها. رضایت شغلی چندبعدی است آن شامل چندین بخش مجزا مانند رضایت از حقوق، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع، رضایت از کار و ویژگی‌های کار، رضایت از مدیریت و رضایت از همکاران است (بلوچ، ۲۰۰۹). شکل ۲-۲ ابعاد رضایت شغلی را نمایش می‌دهد.



شکل ۲-۲. ابعاد رضایت شغلی

لاک در سال ۱۹۷۶، رضایت شغلی را در برگیرنده چهار عامل «پاداش» یعنی حقوق و شرایط ارتقاء، «زمینه شغلی» به معنی شرایط و مزایای شغلی، «عوامل و روابط انسانی» با همکاران و مدیران و هم چنین ویژگی‌های «شغل یا حرفه»، توصیف می‌کند.

رضایت شغلی از سه بعد اهمیت دارد که به قرار زیر بیان می‌شوند:

بعد فردی: در واقع تأثیر آن در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می‌کند. بعد سازمانی:

^۱ Satisfaction with Rights

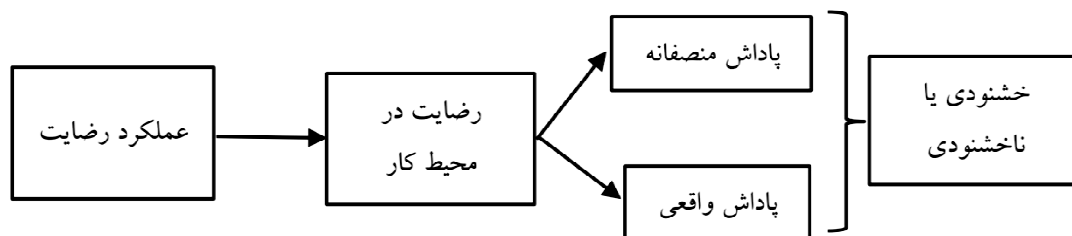
یعنی تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی. مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنانشان اهمیت بدهند: الف) افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. ب) کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. ج) با افزایش رضایت شغلی، تعهد به سازمان افزایش می‌یابد. بعد اجتماعی یعنی تأثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می‌گذارد (حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹).

لاتان^۱ (۱۹۹۸)، بیان نمود که سه بعد با اهمیت برای رضایت شغلی وجود دارد. اولین بعد به این مفهوم اشاره می‌کند که رضایت شغلی یک پاسخ عاطفی به یک وضعیت شغلی است که قابل رؤیت نیست ولیکن درک و استنباط می‌شود. دومین بعد، رضایت شغلی را تعیین‌کننده میزان مطلوب بودن خروجی‌های سازمان و میزان برآورده شدن انتظارات کارکنان می‌داند. سومین بعد به این موضوع اشاره می‌کند که رضایت شغلی چندین نگرش مرتبط با شغل، همکاران و مافوقان، پرداخت‌ها و فرصت‌های ترفیع است (لوک و لاتان، ۱۹۹۰).

۲-۳-۴. نظریه‌های رضایت شغلی

۲-۳-۴-۱. نظریه عملکرد رضایت پورتر و لاولر^۲

در نظریه عملکرد رضایت (شکل ۲-۳)، رضایت در محیط‌های کار به عنوان متغیر اشتقاقی که معنا یا ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد از پاداش منصفانه و پاداش واقعی به عمل می‌آورد، شناخته می‌شود و به نسبت دامنه اختلافات بین آن دو، دامنه خشنودی یا ناخشنودی نیز تغییر پیدا می‌کند.



شکل ۲-۳. نظریه عملکرد رضایت

^۱ Lathan

^۲ Porter and Loullier

شامل نظریه‌های مربوط به نیاز و نظریه‌های شناختی است و بیشتر در ارتباط با چیزهایی است که فرد با خود به محیط کار می‌آورد. از این رو، مبنای رضایت شغلی را به طور اساسی بر ارضای نیروهای درونی فرد در محیط کار قرار می‌دهد. در این گونه نظریه‌ها، فرض بر آن است که هر چه ارضای نیازهای روانی و شناختی فرد بیشتر، وی راضی‌تر و مولدتر خواهد بود. در این دسته می‌توان به نظریه مزلو، نظریه مک کلند، نظریه برابری و نظریه انتظار و احتمال اشاره کرد.

۲-۳-۳. نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو^۱

به عنوان یکی از اولین نظریه‌های محتوایی در انگیزش، می‌توانیم به نظریه سلسله مراتب نیازها اشاره کنیم. در این نظریه نیازهای آدمی در پنج طبقه قرار داده شده‌اند که به ترتیب عبارت‌اند از: نیازهای جسمانی^۲، نیاز به امنیت^۳، نیاز به محبت^۴، نیاز به حرمت^۵، نیاز به خودیابی^۶ و کمال. نیازهای ذکر شده در سازمان به صورت پرداخت حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، ایجاد امنیت شغلی و مقررات حمایتی، تشکلهای گروهی رسمی و غیررسمی در محیط کار، قائل شدن حرمت برای فرد و کار او در مراتب مختلف سازمان و ایجاد امکانات برای شکوفایی توان بالقوه افراد، ارضا می‌شوند. به طبقه‌بندی مذکور، دو نیاز دانش‌اندوزی و شناخت و درک پدیده‌ها^۷ و نیاز به زیبایی و نظم^۸ نیز اضافه شده است که قبل از نیاز به خودیابی قرار می‌گیرند. شکل ۲-۴ سلسله مراتب نیازها را نشان می‌دهد (الوانی، ۱۳۸۵).

^۱ Hierarchy of needs

^۲ Physiological need

^۳ Safety need

^۴ Love need

^۵ Esteem need

^۶ Self actualization

^۷ Cognitive need

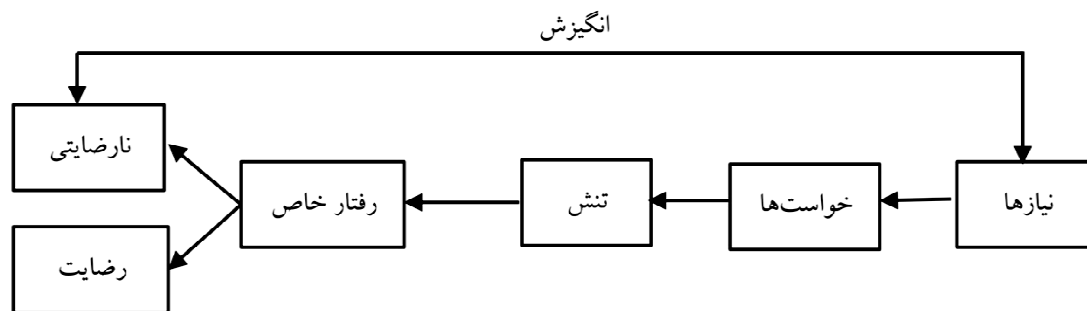
^۸ Aesthetic need



شکل ۲-۴. سلسله مراتب نیازهای مزلو (الوانی، ۱۳۸۵)

اگر چه نظریه سلسله مراتب نیازها به طور مستقیم برای انگیزش کاری طراحی نشده است، اما می‌توانیم نتیجه بگیریم که با ارضای این نیازها برای فرد، انگیزه به کار در سازمان ایجاد خواهد شد و شاید این ساده‌ترین و صریح‌ترین خواست‌ها را به وجود می‌آورد و در راه برآوردن این خواست‌ها که فرد به رفتاری خاص دست می‌زند و انگیزه عمل در او بیدار می‌شود. شکل ۲-۵ نشان‌گر فرآیند انگیزش از طریق ارضای نیازها است.

همان گونه که در شکل مشاهده می‌شود نیازها موجب خواست‌ها شده و خواست‌ها باعث به وجود آمدن تنش و تنش سبب به وجود آمدن یک رفتار خاص می‌شود که اگر این رفتار خاص از عدم نیل به هدف باشد نتیجه آن نارضایتی و اگر از نیل به هدف باشد رضایتی را باعث می‌شود.



شکل ۲-۵. فرآیند انگیزش از طریق ارضای نیازها

برخی از صاحب‌نظران، رابطه نیاز و انگیزش را این گونه توصیف کرده‌اند که نیاز در فرد ایجاد محرک می‌کند و محرک باعث می‌شود فرد به سمت هدفی برای ارضای نیاز خود حرکت کند و انگیزش اتفاق بیفتد (لوتان^۱، ۱۹۸۵). بر اساس این نظریه، محرک یا انگیزه احساس نیازی است که جهت‌دار و به سمت هدفی موجد حرکت شده است. نیاز یک احساس است، اما محرک یا انگیزه حاوی اقدام و عمل و نیرویی زاییده و برخاسته از نیاز است (الوانی، ۱۳۸۵).

۲-۳-۴. نظریه انگیزش موفقیت مک کللند^۲

در این نظریه کوشش می‌شود تا انگیزه‌هایی که باعث می‌شوند فردی نسبت به دیگری بیشتر بکوشد و جویای توفیق باشد، شناخته شوند. اصولاً انگیزه توفیق طلبی محرکی است که اگر در فرد ایجاد شود او را وامی‌دارد تا حداکثر کوشش خود را در نیل به اهداف موردنظر به عمل آورد. اشخاصی که این انگیزه را دارند حد متعادلی از مخاطره در کار را می‌پذیرند، علاقه‌مند به دریافت بازخورهای آنی در شغل و کار خود هستند، از انجام دادن کارشان لذت می‌برند و ارضا می‌شوند و درنهایت تمامی توجه و توان خود را معطوف به کار می‌کنند تا بتوانند به طور کامل آن را به انجام رسانند.

بر اساس این نظریه باید توانایی‌ها و استعدادهای افراد را به آنها شناساند و برخلاف این نظر که انگیزه‌های اصلی در کودکی شکل می‌گیرند و نمی‌توانیم آنها را تغییر دهیم، می‌توانیم به کمک هدایت و آموزش افراد را توفیق طلب و دوستدار موفقیت تربیت کنیم (الوانی، ۱۳۸۵).

^۱ Luthans

^۲ McClelland's Achievementmotivation

۲-۳-۴. نظریه برابری^۱

بر اساس این نظریه، هر فرد نسبت نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایش در آن کار را با دیگران مقایسه و در این مقایسه احساس برابری یا نابرابری می‌کند (آدامز و برکویتز^۲، ۱۹۶۵). نتایج و نهاده‌های فرد و دیگران، مبتنی بر تصورات و ادراکات شخص‌اند. در مقایسه فرد با دیگران، در صورتی که وی احساس نابرابری کند، می‌کوشد تا به برابری برسد. این تلاش برای نیل به برابری نشانگر انگیزش به کار است. قدرت این انگیزش، به طور مستقیم با میزان برابری که فرد تصور می‌کند، مرتبط است. برای رسیدن به برابری، فرد به رفتارهایی مختلف دست می‌زند و نتایج یا داده‌ها را تغییر می‌دهد. بر اساس این نظریه، افراد به طور طبیعی خواستار برابری هستند و حتی زمانی که احساس نابرابری مثبت می‌کنند، می‌کوشند تا از طریق به برابری برسند. البته کسانی که نابرابری منفی می‌کنند، می‌کوشند تا از طریق کاهش کیفیت تولید با کار کمتر به برابری موردنظر دست یابند. نظریه برابری، مسئله انگیزش را جدای از مسئله نیازها مطرح می‌سازد و می‌کوشد تا تبیینی تازه از فرآیند انگیزش به دست دهد (الوانی، ۱۳۸۵). احساس‌ها و واکنش‌های کارمند را به نظام پاداش‌ها روشن می‌سازد. این نظریه بیان می‌کند یک کارمند به آن گرایش دارد که در راه هم‌سنگی درون داده‌ها و پاداش‌های خود در کار با درون داده‌ها و پاداش‌های دیگران درباره انصاف و عدالت سازمان داوری کند (نائلی، ۱۳۷۳).

۲-۳-۴. نظریه انتظار و احتمال بروم^۳

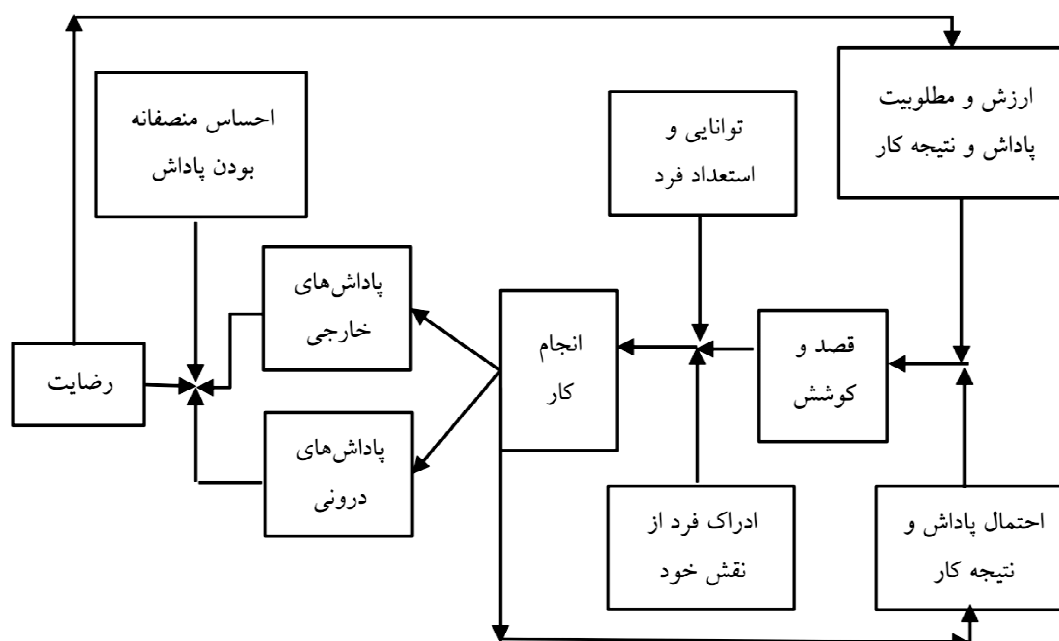
ریشه نظریه انتظار و احتمال در نظریه‌های ادراکی قرار دارد. بر اساس این نظریه انگیزه فرد برای انجام یک کار خاص، ناشی از میزان انتظار و احتمالی است که او بر حصول نتایجی خاص مترتب می‌داند؛ به عبارت دیگر، فرد آن انگیزه کاری را که حداکثر نتیجه برایش متصور باشد، پیدا می‌کند. بر اساس یکی از نظریه‌های انتظار و احتمال، نیروی انگیزشی حاصل ضرب اولویت‌های فرد و میزان انتظار و احتمالی است که بر وقوع نتیجه موردنظر متصور است. (انتظار \times اولویت‌ها = نیروی انگیزشی)

^۱ Equity

^۲ Adams and Berkowitz

^۳

در یکی دیگر از نظریه‌های انتظار و احتمال که توسط پورتر و لاولر^۱ (۱۹۶۸) مطرح شده است، قصد فرد به انجام کار و رضایت او تحت تأثیر عواملی چون ارزش و مطلوبیت پاداش و نتیجه، انتظار و احتمال وقوع پاداش و نتیجه، توان و استعداد فرد در کار، ادراک فرد از نقش خود در سازمان و احساس منصفانه بودن پاداش و نتیجه، قرار دارد. شکل ۶-۲ نحوه ارتباط و تأثیر این عوامل در کار و رضایت فرد را نشان می‌دهد (الوانی، ۱۳۸۵).



شکل ۶-۲. نحوه ارتباط و تأثیر عوامل مختلف در انجام کار و رضایت فرد (الوانی، ۱۳۸۵).

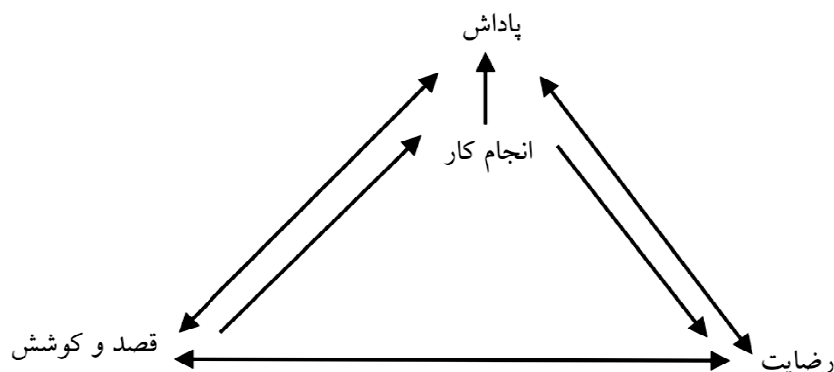
در نظریه اسمیت و همکاران^۲ (۱۹۷۷) رابطه بین قصد و کوشش و انجام کار با رضایت و پاداش به گونه‌ای بسیار ساده بیان شده است. بر اساس این نظریه قصد فرد به انجام کار تحت تأثیر رضایت و پاداشی است که بر آن کار مترتب است. شکل ۷-۲ این رابطه را نشان می‌دهد.

همان گونه که در شکل ملاحظه می‌شود، رضایت و پاداش ناشی از انجام کارند و بر کوشش و قصد فرد به انجام کار اثر می‌گذارند. همچنین رضایت و پاداش بر هم مؤثرند. به طور کلی، تمامی این عوامل باهم در

^۱ Portet and Lawler

^۲ Smit and Luthans

ارتباط و تعادل هستند، اما ذکر این نکته مهم است که انجام کار به طور مستقیم تحت تأثیر قصد و کوشش قرار دارد (الوانی، ۱۳۸۵).



شکل ۷-۲. ارتباط بین انجام کار و قصد و کوشش با رضایت و پاداش (الوانی، ۱۳۸۵)

۷-۴-۳-۲. نظریه درشت الگو

تعدادی از نظریه‌ها به جای آن که برای تبیین رضایت شغلی، تنها به فرد متمرکز باشند، برای بافت سازمان نیز اهمیت زیادی قائل‌اند. این گروه از نظریه‌ها که در طبقه‌بندی درشت الگوها قرار می‌گیرند، به خاطر آن که شامل فرآیندهای ساده‌ای برای آغاز، جهت‌دهی و استمرار رضایت شغلی می‌شود، از اهمیت زیادی برای مدیران برخوردار است. از این نظریه‌ها می‌توان به نظریه دوعاملی هرزبرگ و نظریه هویت اجتماعی اشاره کرد (حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹).

۸-۴-۳-۲. نظریه دوعاملی هرزبرگ^۱

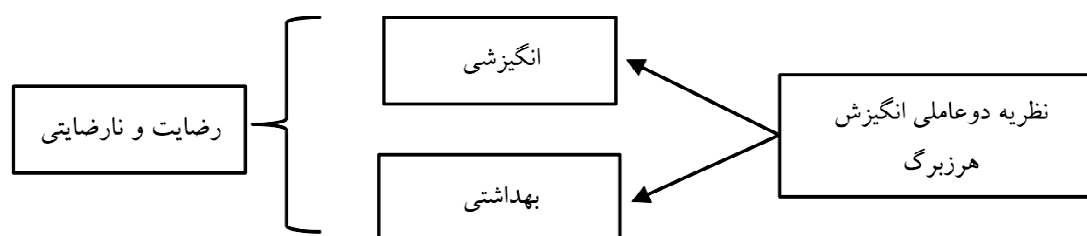
در این نظریه یک سری از عوامل در کار به عنوان عوامل انگیزاننده^۲ و یک سری دیگر از عوامل تحت عنوان ابقا، نگهدارنده، یا بهداشت^۳ نام‌گذاری شده‌اند. عوامل ابقا به عواملی اطلاق می‌شوند که وجودشان در کار ضروری است، نبودشان ایجاد مشکل می‌کند اما انگیزختن افراد به کار را باعث نمی‌شوند. این عوامل که خاصیت

^۱ Frederick Herzberg's Two factor theory

^۲ Motivator

^۳ Hygiene Factors

نگه دارندگی و ابقا دارند، در صورت حذف شدن از شغل فرد ایجاد نارضایتی می‌کنند، اما وجودشان موجب انگیزش نیست. عواملی مانند حقوق و شرایط فیزیکی محیط کار، از این زمره‌اند؛ اما عوامل انگیزاننده، عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می‌شوند. توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل نمونه‌هایی از این دسته عوامل هستند. بر اساس این نظریه، مدیر زمانی می‌تواند در ایجاد انگیزه برای کارکنان موفق باشد که به دو گروه از این عوامل توجه کامل داشته باشد (شکل ۲-۸) (الوانی، ۱۳۸۵).



شکل ۲-۸ عوامل موجود در نظریه هرزبرگ

بر اساس نظریه هرزبرگ نیازهای بدنی که در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می‌نماید (عوامل بهداشتی) و عواملی که این نیازها را برآورده می‌سازد می‌تواند ناراحتی را کاهش داده یا از آن اجتناب کند اما نمی‌تواند موجب رضایت شود. از طرف دیگر نیازهای روانی، امکانات رشد، دانش پیشرفت، خلاقیت فردیت است که بر اساس اصل لذت عمل می‌کند. ارضاکننده‌های آن که برانگیزاننده خوانده می‌شود، می‌تواند موجب رضایت گردد؛ اما نبود آن نمی‌تواند موجبات عدم لذت یا ناراحتی را فراهم آورد. نظریه هرزبرگ برخلاف دیدگاه سنتی که معتقد است رضایت شغلی و نارضایتی شغل عوامل مشترکی دارند و در صورت وجود این عوامل، رضایت شغلی حاصل و یا فقدان این عوامل، نارضایتی به وجود می‌آید، معتقد است که نارضایتی از کار نقطه مخالف رضایت نمی‌باشد و اگر عوامل نارضایتی از محیط کار حذف شود الزاماً موجب رضایت شغلی نخواهد شد. دیدگاه سنتی معتقد بود که رضایت و نارضایتی دو انتهای یک پیوستار بوده و دارای عوامل مشترکی هستند. در حالی که هرزبرگ معتقد بود نارضایتی شغلی تابعی است از محیط، سرپرستی، همکاران و زمینه کلی شغل که آنها را عوامل بهداشتی یا عوامل ناراضی کننده گویند. همچنین هرزبرگ معتقد است رضایت شغلی

تابعی است از آن فعالیت‌های شغلی یا محتوای شغلی که تلاش انگیز و محرک باشند و آنها را عوامل برانگیزنده یا انگیزشی می‌نامند.

۲-۳-۹. نظریه هویت اجتماعی

هویت اجتماعی، شناسه‌ی آن حوزه و قلمروی از حیات اجتماعی است که ضمیر «ما» خود را متعلق، منتصب و مدیون بدان دانسته و در برابر آن احساس تعهد و تکلیف می‌کند؛ مانند ما ایرانیان، ما مسلمانان، ما انسان‌ها و این که فرد در مرحله‌ی اول خود را با کدام یک از این هویت‌ها معرفی می‌کند و در برابر آن احساس تعهد و تکلیف می‌کند، هویت اجتماعی را نشان می‌دهد. افراد این نوع هویت را در فرآیند اجتماعی شدن و زندگی در جامعه کسب می‌کنند (شارع پور، ۱۳۸۷).

دیدگاه کنش متقابل نمادین به عنوان یکی از دیدگاه‌های مسلط روان‌شناسی اجتماعی، تلاش دارد بنیان‌های نظری هویت را در قالب سازه‌های اجتماعی ارائه نماید. قضیه بنیادین در تعامل‌گرایی نمادین این است که مردم معانی نمادین را به اشیاء، رفتارها، خودشان و دیگران اطلاق می‌کنند و آن را طی تعامل منتقل و بسط می‌نمایند. در نتیجه این تعاملات، هویت‌ها شکل می‌گیرند. بنا بر نظریه تاجفل^۱، هویت اجتماعی به عنوان آگاهی فرد از تعلق به یک گروه اجتماعی معین و اهمیت عاطفی این عضویت برای فرد، مفهوم سازی شده است (دوران و محسنی، ۱۳۸۶).

وایت و واین^۲ نیز بر این عقیده‌اند که تکوین هویت شخصی تحت تأثیر زمینه خانوادگی شخصی قرار دارد. آنها مدعی هستند هویت اجتماعی، در ادامه در نهادهایی چون مدرسه، محیط کار، فعالیت‌های تفریحی و اوقات فراغت، امکان‌پذیر است. این نهادها، از طریق افزایش مشارکت دادن اعضاء به آنها هویت می‌بخشند؛ زیرا به ارتباطات اجتماعی‌شان مربوط است. در مجموع، این نظریه‌پردازان منابع هویت‌های در دسترس نوجوانان و جوانان را متشکل از: خانواده، رسانه‌های گروهی، مدرسه و گروه‌های همسالان می‌دانند (اشرفی، ۱۳۷۹). دیگر نظریه‌های مطرح در این زمینه عبارتند از:

^۱ Tajfel

^۲ White and Wyn

از نظر کورمن نظریه‌های رضایت شغلی قابل تلفیق هستند. وی نظریه‌های رضایت شغلی را به سه دسته تقسیم کرده است:

۱- نظریه کامروائی نیازی: نظریه کامروائی نیازی که بیشترین شباهت را به نظریه مشوق عملکرد دارد بیانگر این مفهوم است که: اگر انسان آنچه را می‌خواهد به دست آورد، خشنود خواهد شد. هرچه انسان بیشتر خواهان چیزی باشد وقتی آن را به دست آورد خشنودتر خواهد شد و اگر به دست نیاورد ناراضی می‌گردد.

۲- نظریه گروه مرجع: در این نظریه آنچه به عنوان نقطه عطف خشنود کننده در نظر گرفته می‌شود دیدگاه‌ها و عقاید گروهی است نه خواست‌ها و نیازهای فردی. بر اساس این نظریه آنچه موجبات خشنودی و رضایت فرد را فراهم می‌کند بر آورده شدن خواست‌ها و شرایط گروه را برآورده سازد شخص از آن شغل احساس رضایت کرده به آن علاقه‌مند می‌گردد.

۳- نظریه روابط انسانی: در دوره مدیریت کلاسی چنین تصور می‌شد که مسائل مادی بیشترین اثر را بر رضایت و علاقه‌مندی افراد در محیط کار و در نتیجه بالا رفتن تولید دارد؛ اما پژوهش‌های هاثورن نشان داد که برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش، احترام به افراد و داشتن روابط غیررسمی صمیمی سبب افزایش روحیه همکاری، بازدهی و تولید شده و اثر عمیق بر رضایت شغلی افراد دارد. همچنین گزارش و نتایج این پژوهش‌ها نشان داد چنانچه افراد با نوعی آزادی و اختیار درباره مسائل کار بیاندیشند و تصمیم بگیرند و دیگران نظراتشان را به آنان تحمیل نکنند و حق مخالفت با تصمیمات و نظرات مدیران در ارتباط با حوزه کاری خود را داشته باشند، این مشارکت‌ها نوعی احساس تعلق و مالکیت نسبت به محیط کار در آنان ایجاد می‌کند و از نظر مدیریت هدف دانش روابط انسانی عبارت از ایجاد سازمانی پرتوان و پویا است و این مقصود از هیچ راهی میسر نمی‌شود به جز از طریق فراهم نمودن رضایت خاطر در وجود افراد به خاطر موقعیت در کار گروهی اعضا سازمان.

¹ Corman

هالند نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است:

اول: انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد. دوم: انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. معنای این نظریه چنین است که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی انتخاب کند و نسبت به این شغل گرایش و نگرشی مثبت داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت از شغل خود رضایتی نخواهد داشت (شفیع آبادی، ۱۳۸۸).

پارسون رضایت شغلی را وابسته به پنج عامل می‌داند. این عوامل عبارتند از:

۱- عزت نفس: انسان‌ها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که درون خود به وجود می‌آورند زندگی می‌کنند. محترم شمردن این هنجارها و الگوهای رفتاری در کسب رضایت شغلی آنان تأثیر بسزایی دارد. مدیر شایسته آن است که کارکنان را در خلق این هنجارها یاری نماید.

۲- شناسایی: همه انسان‌ها به طور شدید یا ضعیف علاقه دارند تا از سوی دیگران مورد شناسایی و احترام قرار گیرند. مدیران دریافته‌اند که آنان می‌توانند در ایجاد یا فقدان این احساس بسیار مؤثر و کارساز باشند. برای این منظور او باید از عملکرد کارکنان آگاه باشد و آنان را نیز از این آگاهی با خبر سازد.

۳- ارضای خواسته‌ها: انسان‌ها همواره در پی ارضای نیازهای مادی و معنوی خویش‌اند و این امر بر رضایت شغلی آنان مؤثر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد ترک خدمت افراد به سبب عدم حصول رضایت شغلی و تأمین خواسته‌های آنان است.

۴- لذت: لذت بخش بودن شغل و فعالیت‌های شغلی در کارکنان ایجاد خشنودی و رضایت شغلی می‌کند.

۵- صمیمیت: دوستی و صمیمیت در روابط میان کارکنان یک محرک قوی انگیزشی که به رضایت شغلی منجر می‌شود به شمار می‌آید فقدان این امر همیشه مشکلاتی را به وجود می‌آورد، چنان که در یک سازمان

¹ Hullend

² Parson

برخوردهای منفی گسترش پیدا کند ضعف روحیه را به همراه دارد. علائم ضعف روحیه، پرخاشگری، بدگویی، سخن چینی، کاهش تولید، تأخیر ورود و تعجیل خروج می‌باشد.

۲-۳-۴. نظریه بروفی^۱

بروفی نظریه‌های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم نموده است:

۱- نظریه نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد. اول:

چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت موردنظر تأمین می‌گردد. دوم: چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار موردنظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند.

۲- نظریه انتظار: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی وی بسیار مؤثر است. اگر انتظارات فرد

از شغلش خیلی زیاد است. در نتیجه رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌گردد؛ بنابراین رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و یگانه و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد.

۳- نظریه نقش: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی

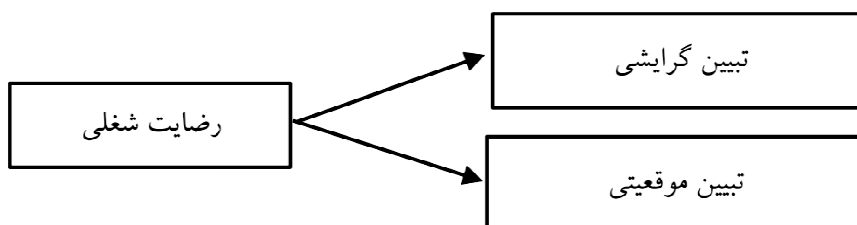
نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌گردد؛ به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت‌های شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که فرد از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی عایدش می‌گردد.

۲-۳-۵. مدل‌های رضایت شغلی

پژوهش‌گران دو مدل برای تبیین رضایت شغلی ارائه دادند که عبارتند از مدل تبیین گرایشی و مدل تبیین

¹ Brophy

موقعیتی. در مدل گرایشی رضایت شغلی بر اساس نیازها، توقعات، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان تعیین می‌شود. اجتماعی شدن افراد در گروه‌های اجتماعی مختلف منبع تولید آرزوها، انتظارات، ارزش‌ها، خواش‌های متفاوت آنان است، هر فردی مجموعه این خصوصیات را به عنوان شخصیت خویش با خود به شغلش می‌آورد و این مجموعه عوامل شخصیتی است که میزان رضایت شغلی فرد را تعیین می‌کند. در مدل تبیین موقعیتی، خودکار، ماهیت شغل و عوامل محیطی پیرامون آن بدون توجه به مجموعه گرایش‌های فرد برای تعیین رضایت شغلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرند. قدری تأمل در ساختار این مدل کافی است نشان دهد این دو مدل مکمل یکدیگرند و هر دو در تعیین و تبیین شغل مؤثر می‌باشد (شکل ۲-۹).



شکل ۲-۹. مدل تبیین رضایت شغلی

۲-۳-۶. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

افراد با نیازهای متفاوتی وارد سازمان می‌شوند، برخی افراد با پول راضی می‌شوند، برخی از آنها به فکر ارضای احساس ایمنی هستند. توجه به تفاوت‌های فردی مطلب بسیار مهمی است، اما بدین معنی نیست که نمی‌توان آنچه باعث رضایت شغلی می‌شود را پیش‌بینی کرد. اکثر پژوهش‌های اخیر درباره رضایت شغلی بر عوامل مؤثر آن تمرکز شده‌اند که همه آنها ریشه در این ادراک دارند که رضایت شغلی بالاتر، بهره‌وری بیشتری را به همراه دارد. یکی از نخستین پژوهش‌ها مربوط به لارنس (۱۹۴۹) است که در بین کارکنان کارخانه‌های صنعتی اجرا شده است. در این پژوهش از سرپرستان خواسته شد سعی کنند خود را به جای کارگران بگذارند و این کار را با درجه‌بندی رشته عواملی انجام دهند که توصیف‌کننده چیزهایی است که کارگران از شغل خود می‌خواهند. تأکید بر این بود که سرپرستان نباید بر پایه آنچه خود مایل‌اند بلکه بر اساس آنچه خود فکر می‌کنند کارگران می‌خواهند، عمل درجه‌بندی را انجام دهند. از کارگران نیز خواسته شد رتبه‌بندی را برای آنچه از شغل

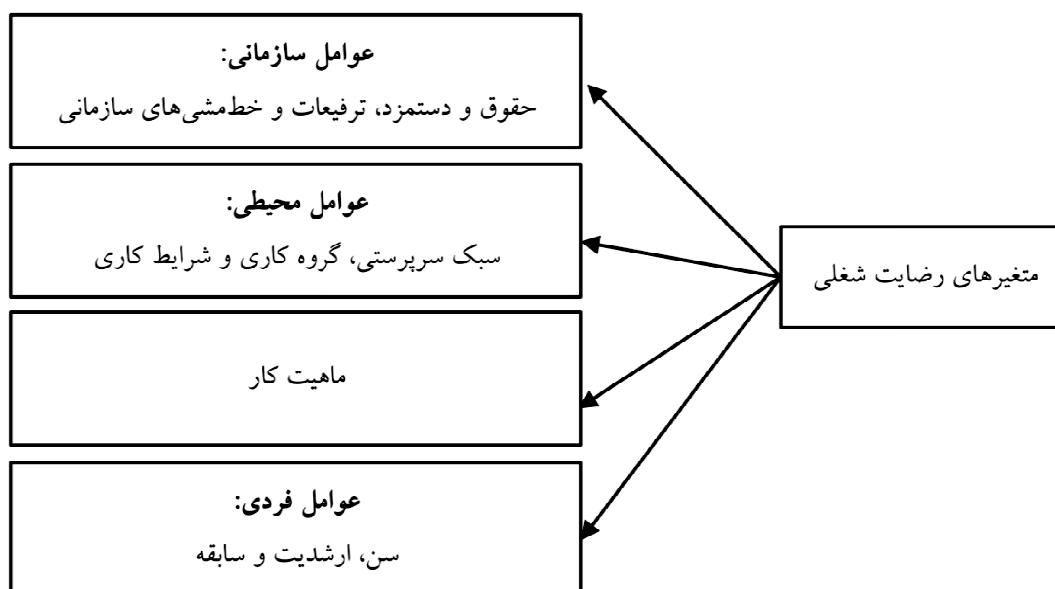
خود می‌خواهند انجام دهند. نتایج این مطالعه نشان داد که سرپرستان به طور کلی دستمزد خوب، امنیت شغلی، ارتقاء و شرایط مناسب کاری را به عنوان چیزهایی که کارگران از شغل خود می‌خواهند، رتبه‌بندی کردند، از سوی دیگر کارگران احساس می‌کردند آنچه بیش از هر چیزی می‌خواهند، قدردانی کامل به خاطر انجام کار، احساس مبهم بودن در کار و درک همدلانه مشکلات شخصی است. ایجاد زمینه مناسب برای خلاقیت و نوآوری کارمندان، میزان نوآوری و ریسک کارمندان بستگی به میزان رضایت شغلی آنها دارد. میزان احترامی که فرد شاغل از دیگر همکاران دریافت می‌کند رابطه مستقیمی با میزان رضایت شغلی او دارد. زمانی که فرد بتواند با شغل پرمخاطره خودسازگار شود می‌تواند به رضایت دست یابد. اهمیت دادن به کار افراد، علاقه‌ای که فرد شاغل به کار خود دارد، هرچه میزان علاقه به کار بیشتر باشد میزان رضایت از کار نیز بیشتر خواهد شد. شرایط کار که مطابق با اهداف شغلی باشد. ایجاد شایسته‌سالاری واقعی و از بین بردن تضاد و اختلاف بین کارمندان. ایجاد روحیه وفاداری و تعهد به سازمان در افراد. هرچه فرد در کار خود کمتر خسته شود میزان رضایت از شغلش بیشتر خواهد شد؛ یعنی میزان خستگی در کار با میزان رضایت از کار رابطه معکوس دارد. انصاف و عدالت در پرداخت به افراد شاغل. پاداش برای عملکرد فرد منصفانه و مطابق با خواسته فرد باشد. مظفری و همکاران (۱۳۹۵) به نقل از کورمن^۱ (۱۳۷۰) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو دسته تقسیم می‌کنند: ۱- عوامل محیطی: مثل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری ملاحظه‌کار، سطح دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع. ۲- عوامل شخصی: مثل سن، سطح تحصیلات و جنسیت. هر چه سطح تحصیلات فرد بالاتر باشد، مسئولیت و استقلال بیشتری داشته باشد فرد راضی‌تر خواهد بود (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵).

کریستوفر^۲ (۱۹۹۶)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو دسته اصلی طبقه‌بندی می‌کند که به شرح زیر می‌باشند: عوامل محیطی شغل و مرتبط با شغل که مهم‌ترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند و این عوامل شامل چگونگی رفتار افراد، ماهیت وظایف شغلی، ارتباط با سایر افراد در محیط کار و پاداش‌ها می‌باشد. عامل دوم عوامل فردی هستند که افراد با خود به شغلشان منتقل می‌کنند، مانند تجارب قبلی فرد و شخصیت هر دو دسته در بحث رضایت شغلی از یکدیگر تأثیرپذیرند. مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای

^۱ Corman

^۲ Kristofer

زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل دسته‌بندی‌اند. شکل ۱۰-۲ طبقه‌بندی متغیرهای رضایت شغلی را نشان می‌دهد.



شکل ۱۰-۲. طبقه‌بندی متغیرهای رضایت شغلی

۱- عوامل سازمانی: عوامل سازمانی به سه دسته تقسیم‌بندی می‌شوند که عبارتند از:

الف) حقوق و دستمزد: مطالعات لاک نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین‌کننده رضایت

شغلی است به ویژه زمانی که از دیدگاه کارکنان این پرداخت عادلانه باشد (خراسانی، ۱۳۸۷).

حقوق و دستمزد به عنوان یک عامل مهم افزایش و کاهش رضایت شغلی تأثیر داشته است. میزان حقوق

و دستمزد به عنوان انعکاسی از نحوه برخورد مدیریت در برابر مشارکت کارکنان در سازمان و به میزان توجه

مدیران با آنها در نظر گرفته می‌شود، به طوری که هر گونه بی‌عدالتی در نحوه پرداخت بر نگرش و رضایت

شغلی آنها اثر منفی دارد (زارعی متین، ۱۳۷۵).

ب) ترفیعات: شامل تغییر مثبت در حقوق، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری

است. از آنجایی که ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد در نتیجه ترفیع فرد منجر به افزایش

روحیه وی می‌گردد.

ج) خط‌مشی‌های سازمانی: وجود خط‌مشی‌ها نیز در رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. خط‌مشی‌های غیر منعطف باعث احساسات منفی شغلی می‌شود و خط‌مشی منعطف باعث رضایت شغلی می‌شود.

۲- عوامل محیطی: این عوامل شامل سبک سرپرستی، گروه کاری و شرایط کاری است که در ذیل

توضیح داده خواهند شد

الف) سبک سرپرستی: در مواقعی که سرپرست با کارمند رفتاری حمایتی و دوستانه داشته باشد رضایت شغلی برای آن کارمند نیز بیشتر خواهد بود. هم‌چنین سرپرستان باید با توجه به انگیزه و توانایی‌های کارکنان آنها را در تصمیم‌های مربوط به شغل خودشان مورد مشورت قرار دهند، زیرا بر اساس پژوهش‌ها، مشارکت روی رضایت شغلی تأثیر دارد (زارعی متین، ۱۳۷۵).

ب) گروه کاری: اندازه سازمان و کیفیت ارتباطات در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگ‌تر، رضایت شغلی کاهش می‌یابد زیرا ارتباطات ضعیف‌تر و احساس همبستگی کم‌رنگ‌تر و در نهایت شناخت تمام افراد مشکل می‌گردد.

ج) شرایط کاری: هر چه شرایط کاری مطلوب‌تر باشد، باعث رضایت شغلی می‌شود؛ زیرا در چنین شرایطی، آرامش فیزیکی و روانی بهتری فراهم می‌گردد.

۳- ماهیت کار: کار به تنهایی نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو

جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است که هر چه این عوامل وسیع‌تر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود و به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌کند. دومین جنبه، تنوع کاری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تنوع کاری متوسط مؤثر است. تنوع وسیع باعث ابهام و استرس می‌شود و از طرف دیگر تنوع کم باعث یکنواختی و خستگی، ابهام و تضاد در نقش از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است (خراسانی، ۱۳۸۷).

۴- عوامل فردی: صفات و ویژگی‌های فرد نیز همانند محیط بیرونی و ماهیت شغل در رضایت شغلی

تعیین‌کننده هستند. سن، ارشدیت و سابقه که در زیر به آنها اشاره می‌شود تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. افراد دارای سن و سابقه بالا در سازمان، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند (خراسانی، ۱۳۸۷).

الف) سن: موقعی که یک کارمند در سازمان سالمند می‌شود به گونه‌ای بر سنوات خدمت او در سازمان افزوده می‌شود گرایش به آن دارد تا از کارش در سازمان راضی تر باشد. دلایل زیادی نیز وجود دارد که بر اثر اندوختن تجربه در کار توقعات او پایین تر می‌آید و سازگاری بهتری با موقعیت کاری خود پیدا می‌کند. در مقابل کارکنان جوان توقعات بالاتر، سازگاری کمتر و خشنودی کمتری دارند.

ب) ارشدیت: کارکنان با سطح شغلی بالاتر خشنودتر هستند، حقوق بهتر دریافت می‌کنند، از اوضاع کاری بهتری برخوردارند و از توانایی‌های آنها نیز بهتر بهره گرفته می‌شود؛ بنابراین آنها دلایل خوبی برای خشنودی دارند به طوری که بیشتر از کارگران نیمه ماهر و بی‌مهارت رضایت شغلی دارند.

ج) سابقه: با مهیا بودن کلیه شرایط به گونه‌ای مطلوب افراد در سازمان با داشتن سابقه خدمت بیشتر دارای رضایت شغلی بیشتر هستند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷).

۲-۳-۷. آثار رضایت شغلی

بر طبق مطالعات انجام گرفته نمایان می‌گردد که رضایت شغلی بر تعدادی از متغیرها تأثیر دارد که برخی از این متغیرها عبارتند از:

عملکرد شغلی: باید بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ارتباطی وجود داشته باشد. به طور کلی یک کارمند راضی و شاد باید یک کارمند مولد باشد (درویش، ۱۳۸۶). مطالعات، میان این دو متغیر همبستگی معقولی را بیان کرده است.

رفتار شهروندی سازمانی: درویش به نقل از اشناک^۱ (۱۹۹۸) برآورد نموده است که بروز رفتار شهروندی سازمانی، معلول رفتار مناسب سرپرست و ناشی از رضایت شغلی فرد می‌باشد. در حقیقت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی درونی وجود دارد (درویش به نقل از بکر ویلینگ^۲، ۱۹۹۴).

رفتار واپس گرایانه: درویش به نقل از میترا و همکاران (۲۰۰۰)، تأکید نموده‌اند غیبت و ترک کار انگیزه‌های بنیادینی هستند که کارکنان برای فرار از پدیده عدم رضایت شغلی به کار می‌گیرند. آنها در یک

^۱ Ashnack

^۲ Beker Willing

تجزیه و تحلیل کلان دریافتند غیبت و ترک کار، دارای همبستگی درونی می‌باشند.

ترک کار: بسیاری از نظریه‌های ترک کار اذعان می‌دارند که عدم رضایت شغلی به ترک از کار منجر می‌گردد (بلودرن^۱، ۲۰۰۰). ویژگی‌های فردی و سازمانی تعیین‌کننده سطح رضایت شغلی می‌باشند. اگر سطح رضایت شغلی پایین باشد، فرد رفتار ترک شغل را نشان می‌دهد و این رفتار فرد را وادار به پیدا کردن شغل جایگزین می‌نماید (درویش، ۱۳۸۶).

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی با رضایت شغلی دارای رابطه معناداری است و به طور معمول کارکنان ناراضی، سطح بالایی از فرسودگی شغلی را گزارش نموده‌اند (درویش به نقل از بامبرگ و همکاران^۲، ۲۰۰۱). بهداشت جسمانی و رفاه روانی: پیش‌بینی شده است که نارضایتی شغلی کوتاهی عمر را در پی خواهد داشت (درویش به نقل از پالمر^۳، ۲۰۰۲). در صورت درست بودن این موضوع، بهسازی رضایت شغلی به عنوان یک اولویت مهم اجتماعی قابل طرح است.

رفتارهای ضد تولیدی: اسپکتور (۱۹۸۸)، گزارش می‌کند که رضایت شغلی با درگیری و پرخاش کارکنان با یکدیگر یا خرابکاری و دزدی در کار دارای همبستگی معناداری است. بین احساس خصومت در کار و رضایت شغلی نیز ارتباط وجود دارد. کارکنان ناراضی نارضایتی‌شان را به صورت رفتارهای ضد تولیدی نشان می‌دهند.

رضایت از زندگی: مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی و رضایت از زندگی به طور متوسط و مثبتی با یکدیگر در ارتباط‌اند. درویش به نقل از لامن و همکاران^۴ (۲۰۰۰)، نیز همبستگی مثبت میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی را گزارش نموده‌اند.

۲-۴. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

مهم‌ترین عنصر در هر سازمان نیروی انسانی است که اگر از تعهد سازمانی و رضایت شغلی برخوردار

¹ Belodern

² Bamberg et al.

³ Palmer

⁴ Laman and Stears

باشد، استعداد و توان خود را برای رسیدن به اهداف خود و سازمان به کار خواهد گرفت. تعهد یک متغیر اساسی برای درک رفتار کارکنان است و با تأثیر بر عملکرد کارکنان افزایش بهره‌وری و افزایش کیفیت را باعث می‌شود (بابایی و همکاران، ۱۳۹۴).

اگر نوع کار با نوع شخصیت و توانایی فرد و روحیه او تناسب داشته باشد فرد از کار خود راضی خواهد بود. فرد راضی بهره‌وری بالاتری دارد و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهد و نسبت به سازمان تعهد بیشتری حس می‌کند. عملکرد افراد بر رضایت شغلی تأثیر دارد چرا که عملکرد خوب به دریافت‌های مالی و معنوی بیشتر منجر می‌شود اما کارکنانی که عملکرد ضعیف‌تری دارند احساس می‌کنند که توانایی و شایستگی لازم را ندارند و دریافت‌های آنان کمتر خواهد بود و به طور طبیعی بر رضایت شغلی آنان تأثیر منفی دارد. هر چه افراد از شغل خود راضی‌تر باشند سازمان به صورت یک سازمان مفید و اثربخش درخواهد آمد. میزان ترک خدمت و غیبت کم خواهد شد و هزینه‌های کمتری را برای سازمان خواهد داشت. افراد سالم‌تر خواهند بود و عمر بیشتری خواهند کرد. سوانح مرتبط با کار کمتر خواهد شد و یادگیری آنان در آموزش ضمن خدمت بیشتر می‌شود. در سازمان‌هایی که افراد نسبت به شغل خود رضایت دارند میزان جابجایی نیز کم خواهد بود (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مورد از بانفوذترین نگرش‌های کار هستند. اهمیت تعهد به خاطر تمایل به حفظ نیروی کار برای سازمان و پژوهش‌گران است. پژوهش‌های انجام شده حاکی از رابطه مثبت بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است و فرض بر این است که رضایت شغلی منجر به تعهد سازمانی می‌شود (قمری، ۱۳۹۰). این فرض بر پایه این منطق است که اگر کارکنان رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند، احتمال زیادی خواهد بود که دل‌بستگی ضروری به سازمان برای رشد و تعهد قوی‌تر را در خود توسعه دهند (ایمانی و همکاران، ۱۹۹۷). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیچیده است و مشخص نیست که رضایت پیش در آمد تعهد است یا تعهد رضایت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نگرش غالب از پیشاینده علی رضایت بر تعهد حمایت می‌کند. همچنین بیان می‌شود که سطوح بالای تعهد به رضایت شغلی منجر می‌شود (قمری، ۱۳۹۰).

۲-۵. پیشینه پژوهش

۲-۵-۱. پیشینه مطالعات داخلی

تاکنون مطالعات مختلفی به منظور بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان سازمان‌های مختلف انجام گرفته است، که نتایج مختلفی را گزارش نموده‌اند.

در سال ۱۳۹۵ مطالعه‌ای توسط افشانی و همکاران با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد انجام گرفت. در این مطالعه از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند که طبق آمار اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان یزد، تعداد آنها ۱۸۱ نفر بوده است. سعی شد همه آنها مورد مطالعه قرار گیرند یا به عبارت دیگر، سرشماری صورت گیرد ولی با توجه به عدم همکاری برخی از کتابداران، در مجموع ۱۵۳ پرسشنامه تکمیل گردید. ابزار مورد استفاده در این مطالعه، پرسشنامه بوده است. اعتبار ابزار به شیوه محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که تعهد سازمانی کتابداران بیش از حد متوسط بوده ولی میزان رضایت شغلی آنها تفاوت معنی‌داری با متوسط نظری نداشته است. بین میانگین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت (افشانی، ۱۳۹۵).

محمدرضا بابایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود که متشکل از کارکنانی است که در مدیریت اکتشاف مشغول به کار می‌باشند تعداد ۱۵۵ نفر کارمند در این پژوهش از همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی برابر ۰,۳۷۷ است که نشان دهنده همبستگی مثبت ولی ضعیف است. این بدان معنی است که با افزایش نمره مربوط به رضایت شغلی نمره مربوط به تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند؛ یعنی که بالا رفتن رضایت شغلی در بالا رفتن تعهد سازمانی مؤثر است و رابطه معناداری وجود دارد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۴).

در سال ۱۳۹۴ مطالعه‌ای توسط عابدینی و همکاران با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مربیان بهداشت مدارس استان هرمزگان انجام گرفت. این مطالعه از نظر روش تحلیل داده‌ها، توصیفی - همبستگی بود. از بین مربیان بهداشت استان هرمزگان با روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۱۵ نفر انتخاب شدند و ابزار گردآوری

اطلاعات شامل پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 18 و از روش‌های آمار توصیفی و رگرسیون استفاده گردید. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بین رضایت شغلی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی از جمله تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r=0.504$). همچنین مشاهده شد که ۵۰٪ تغییر در رضایت شغلی متأثر از تعهد سازمانی می‌باشد. از این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌تواند رهنمودهای ارزشمندی را در زمینه افزایش انگیزه مربیان بهداشت و تبدیل نیروهای بالقوه آنان به نیروی بالفعل ارائه دهد. رضایت شغلی به عنوان متغیر مهمی برای پیش‌بینی تعهد سازمانی در مربیان بهداشت نقش مهمی ایفا می‌کند (عابدینی، ۱۳۹۴).

در سال ۱۳۹۳ مطالعه‌ای توسط محمدزاده و همکاران با هدف بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان انجام گرفت. در این مطالعه جامعه آماری متشکل از کلیه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان با تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر بود. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر تعیین و به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. رضایت شغلی از طریق پرسشنامه (JDI) و تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه آلن و می‌یر مورد بررسی و سنجش قرار گرفت. تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin16 و در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سطح ۰,۰۱ رابطه آماری معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، دو مؤلفه ماهیت کار و ارتقا، حدود ۳۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. از این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که فراهم نمودن شرایط مناسب جهت افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان از طریق توجه به مؤلفه‌های همکار، سرپرست و پرداخت، ماهیت کار و ارتقا که می‌تواند منجر به افزایش میزان تعهد افراد نسبت به سازمان شود، لازم و ضروری می‌باشد (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

دانش‌فرد (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دیوان محاسبات شهرستان ایلام پرداخته است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه ۱۵۰ نفر انتخاب شده است

و به سؤالات پرسشنامه جواب داده‌اند. در این پژوهش از روش آمار توصیفی و همبستگی استفاده شده است و داده‌ها در محیط SPSS تحلیل شده‌اند. نتایج حاکی از آن است که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنادار وجود داشته است (دانش و همکاران، ۱۳۹۳).

در سال ۱۳۹۳ مطالعه‌ای توسط موسوی و همکاران با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان انجام گرفت. این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. رضایت شغلی از طریق پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) و تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه آلن و می‌یر بررسی و سنجیده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان با تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر بوده است. حجم نمونه آماری مورد مطالعه با استفاده از جدول مورگان ۱۳۴ نفر تعیین و به شیوه کاملاً تصادفی انتخاب شد. برای تعیین سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین کارکنان روش فاصله انحراف از میانگین (ISDM) به کار گرفته شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان متوسط است. از میان ابعاد رضایت شغلی رضایت از همکاران بالاترین میانگین (۳۳/۱۳) و رضایت از پرداخت کمترین میانگین (۵/۵۷) را داشتند. از بین ویژگی‌های فردی تنها سابقه کار با اطمینان ۹۹ درصد با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه آماری مثبت و معنی‌داری را نشان داد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه آماری مثبت و معناداری وجود داشت (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

فتحی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی بر اساس مدل JDI، در کارکنان نوبت کار شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران» با انتخاب یک نمونه ۱۵۰ نفری انتخاب و به سؤالات پرسشنامه جواب داده‌اند. در تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی و همبستگی استفاده شده است و داده‌ها نیز در محیط نرم‌افزار SPSS تحلیل شده‌اند. نتایج بیان می‌کند که بین تعهد سازمانی و هر یک از ابعاد رضایت شغلی شامل رضایت شغلی، نوع کار، ارتباط با ما فوق، ارتباط با همکار، حقوق و مزایا و ارتقاء در سازمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۲).

در سال ۱۳۹۲ مطالعه‌ای توسط خوشخویی و همکاران با هدف بررسی میزان ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان انجام گرفت. این مطالعه از نظر روش تحلیل داده‌ها،

توصیفی-همبستگی بود. از بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای/لایه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر با پایایی ۰/۷۹ و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم با پایایی ۰/۹۳ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون‌های ضریب همبستگی، t تک نمونه‌ای، مقایسه میانگین‌ها، تجزیه واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که در رضایت شغلی، مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار، مدیریت (سرپرستی) و همکاران بالاتر از حد متوسط و در متغیر تعهد سازمانی، همه مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده‌اند. تعهد سازمانی با تمامی ابعاد رضایت شغلی ارتباط معناداری داشت ($r=0/45$). بین کارکنان زن و مرد از نظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. بین گروه‌های دارای مدارک تحصیلی متفاوت از نظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود داشت. از این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که از آنجایی که بین ابعاد رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و کمترین میزان رضایت کارکنان از فرصت‌های ارتقا و رضایت از میزان حقوق و دستمزد می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد مدیریت نیروی انسانی از طریق انتخاب کارکنان شایسته، اعطای پاداش‌های به موقع، مناسب و مبتنی بر ارزشیابی واقعی از عملکرد، افزایش حقوق و دستمزد با توجه به توانمندی‌ها و قابلیت‌های شغلی کارکنان و نظام پرداخت در سایر سازمان‌ها و فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای ترفیع و ارتقای شغلی آنان، زمینه افزایش رضایت شغلی، دلبستگی و وفاداری نسبت به سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند (خوشخویی، ۱۳۹۲).

در سال ۱۳۹۰ مطالعه‌ای توسط کبریایی و همکاران با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام گرفت. در این مطالعه توصیفی-استنباطی که به صورت مقطعی انجام شد، تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان ستادی سطوح مختلف دانشگاه به طور تصادفی منظم انتخاب شدند و از نظر سنجش رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه شغلی Kromm و Wysocki و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد. داده‌های به دست آمده از مطالعه به کمک آزمون همبستگی اسپیرمن و آنالیز رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. در مجموع ۳۰۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که حدود ۵۷/۸ درصد کارکنان از شغل خود راضی بودند و ۷۰/۳ درصد تعهد سازمانی

داشتند. کمترین میانگین رضایت از میزان حقوق و بیشترین میانگین مربوط به رضایت از همکاران بوده است و از نظر تعهد سازمانی، تعهد هنجاری کمترین و تعهد عاطفی بیشترین میانگین را داشتند. به طور کلی بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان همبستگی آماری معنی دار وجود داشت. از این مطالعه می توان نتیجه گرفت که تقریباً نیمی از کارکنان و حدود یک سوم آنها رضایت شغلی و تعهد سازمانی نداشتند. ارتباط بین رضایت شغلی - به ویژه از نظر رضایت از همکار، ماهیت کار و حقوق - با تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که این متغیرها نقش تعیین کننده ای در ایجاد تعهد سازمانی دارند. مدیران سازمان ها می توانند با بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به ویژه از نظر رفتارهای تشویقی و مشارکتی، حس خلاقیت و نوآوری را در کارکنان برانگیخته و گام های مثبتی را در راستای نیل به اهداف سازمان بردارند تا زمینه برای افزایش کارایی و اثربخشی در سطح سازمان ها و جامعه فراهم شود (کبریایی و همکاران، ۱۳۹۰).

در سال ۱۳۹۰ مطالعه ای توسط عزیزی و همکاران با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم انجام گرفت. در این مطالعه جامعه آماری تحقیق، کارکنان سازمان امور مالیاتی استان قم بود که در این تحقیق بصورت نمونه گیری مورد بررسی قرار گرفت. داده های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (ضرایب همبستگی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بین شاخص های رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات به دست آمده از این تحقیق در جامعه تحت بررسی، زیرمجموعه های رضایت شغلی یعنی رضایت از همکاران دارای بالاترین سهم در کل رضایت شغلی و از سوی دیگر رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین ترین سهم تأثیر بود (عزیزی، ۱۳۹۰).

شاکری نیا و نبوی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی نیروهای شاغل در پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان ۲۵۰ نفر از کارکنان را انتخاب و از طریق پرسشنامه های شاخص توصیف شغل، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی داده ها را گردآوری کرده اند. این داده ها از طریق همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و آزمون t برای گروه های مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج نشان می دهد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیشتر از حمایت سازمانی ادراک شده است. هم چنین بین حمایت

سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در سال ۱۳۹۰ مطالعه‌ای توسط روحی و همکاران با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان انجام گرفت. این مطالعه توصیفی تحلیلی به صورت مقطعی بر روی تعداد ۷۵۰ نفر از پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان طراحی و اجرا شد. روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از برگه اطلاعات جمعیتی، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. سپس داده‌ها در محیط نرم‌افزار آماری SPSS ۱۶ با استفاده از آزمون‌های آماری متناسب از جمله ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که شرکت‌کنندگان در طیف سنی بین ۲۲ تا ۵۵ سال (میانگین 32.6 ± 7.4) و اکثراً زن (۷۲٫۷ درصد) و ۷۴ درصد از آنان متأهل بودند که ۳۷٫۷ درصد دارای رضایت شغلی کم و ۲٫۲ درصد دارای رضایت شغلی خیلی بالا بودند. همچنین ۴۹٫۶ درصد از جامعه نمونه با بیشترین فراوانی، تعهد سازمانی کم و صرفاً ۴ درصد تعهد سازمانی خیلی زیاد داشتند. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنی‌دار مستقیمی مشاهده شد ($P < 0.05$). از این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی کم و متوسط پرستاران و ارتباط مستقیمی که بین آنها وجود داشت و از آنجایی که رضایت شغلی بر تعهد کارکنان می‌افزاید، از این رو ضروری است مدیران به مؤلفه‌های مؤثر بر رضایت شغلی، بیشتر توجه نمایند (روحی، ۱۳۹۰).

در سال ۱۳۸۹ مطالعه‌ای توسط نحیر و همکاران با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها انجام گرفت. در این مطالعه توصیفی-همبستگی، ۱۳۲ پرستار با مدرک فوق‌دیپلم به بالا، دارای عضویت رسمی و حداقل سه سال سابقه کار شرکت مورد مطالعه قرار گرفتند. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌های رضایت شغلی لوتانز و تعهد سازمانی آلن و می‌یر انجام شد. داده‌ها با استفاده از آزمون مجذور کای و با نرم‌افزار SPSS 11 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که ۴۳/۱۷٪ پرستاران از شغل خود راضی بودند و ۴۰/۱۷٪ دارای تعهد سازمانی بودند. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($p < 0.001$). همچنین، تعهد سازمانی با متغیرهای مسکن و وضعیت تأهل ارتباط معنی‌داری داشت؛ اما با متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و پست سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت. رضایت شغلی نیز با سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و جنسیت ارتباط معنی‌داری داشت؛ ولی با سایر متغیرهای دموگرافیک ارتباط

معنی داری نداشت. از این مطالعه می توان نتیجه گرفت که وجود عواملی که باعث انگیزش کارکنان می شود و رفتارهای تشویقی مدیر و سبک رهبری وی می تواند بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر باشد (نحیر، ۱۳۸۹).

در سال ۱۳۸۷ مطالعه ای توسط امین بیدختی و همکاران با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش مشهد انجام گرفت. در این مطالعه کلیه دبیران دبیرستان های مناطق ۴، ۶ و ۷ مشهد به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شدند. تعداد ۳۳۱ نفر از طریق نمونه گیری طبقه ای تصادفی با تخصیص مناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم و تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون یک نمونه ای کولموگرواف- اسمیرنوف، ضرایب همبستگی پیرسن و اسپیرمن، آزمون رتبه ای فریدمن، آزمون رتبه های علامت دار ویلکاکسون و آنالیز رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که ارتباط مستقیم و معنی داری بین میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میزان تعهد سازمانی آنان وجود دارد (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۷).

کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان شناخت رابطه رضایت شغلی مدیران با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، کلیه مدیران و معاونان دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد به شیوه سرشماری مورد بررسی قرار گرفته اند. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی دو متغیری بوده است. از دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم و تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر برای جمع آوری داده ها مورد استفاده قرار گرفته است. به منظور تحلیل داده ها از آزمون های آماری همبستگی گشتاوری پیرسون، رگرسیون چند متغیری و آزمون تفاوت میانگین ها استفاده گردیده است. نتایج حاصل نشان می دهد که بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنها رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته است.

بزرگ اشرفی (۱۳۷۴)، در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی اعلام می دارد که بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان رابطه خطی مستقیم و مثبت وجود دارد. برخی دیگر از این پژوهش ها در قالب جدول ۲-۴ نشان داده شده است.

جدول ۲-۴. نمونه‌هایی دیگر از پژوهش‌های داخلی

پژوهشگر/ سال	عنوان	جامعه آماری	تعداد نمونه	روش تحلیل	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	روش گردآوری داده‌ها	نتایج
جمشیدیان/۱۳۹۵	بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی	کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی	۲۷۸ نفر	توصیفی از نوع همبستگی، روش همبستگی	همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه	پرسشنامه	میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
موسوی مقدم/۱۳۹۴	بررسی اثر رضایت شغلی بر تعهد کارکنان ستادی وزارت صنعت، معدن و تجارت (استان تهران)	کارکنان ستادی صنعت، معدن و تجارت	۴۶۱ نفر بر اساس فرمول کوکران	توصیفی-پیمایشی	آزمون فریدمن	پرسشنامه استاندارد	بر تأثیر قوی رضایت شغلی بر تعهد کارکنان سازمان تأکید دارد.
احمدوند و همکاران/۱۳۹۵	بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان شاهرود	کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد مدارس شهرستان شاهرود	۱۶۲ نفر	همبستگی	آمار توصیفی و آمار استنباطی	پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی	بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ولی بین تعهد هنجاری با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد.
رضایی آقشهیدی/۱۳۹۵	شناسایی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان امور مالیاتی مرکز تهران	کارکنان امور مالیاتی مرکز تهران	۱۱۳ نفر	توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی	همبستگی پیرسون، تحلیل‌های رگرسیون با نرم افزار SPSS	پرسشنامه رضایت شغلی رانیز و تعهد سازمانی آن، و هم‌بندی	بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
دفعان و همکاران/۱۳۹۱	تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد کارکنان	مجموعه کارکنان شعب بانک مودت‌صلحه در غرب تهران	۲۰۰ نفر بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای کمر حده‌ای	توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی	ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون رگرسیون دو متغیره حقیقی، چند متغیره گام به گام	پرسشنامه	تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر دارد ولی فقط متغیر رضایت شغلی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد.
حسنی و همکاران/۱۳۹۱	بررسی نقش اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز	تمام کارکنان شاغل در بخش اداری دانشگاه	۲۰۵ نفر بر اساس فرمول کوکران	توصیفی از نوع همبستگی	الگوریتمی معادلات ساختاری	پرسشنامه‌های استاندارد	میان اخلاق کار اسلامی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.
نوری/۱۳۹۰	تعیین رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و مقایسه آن در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	۱۴۰ نفر اعضای هیئت علمی و ۱۴۰ کارمند	تصادفی ساده	ضریب همبستگی پیرسون، آزمون Z، تحلیل رگرسیون گام به گام	پرسشنامه شاخص توصیفی شغل JD و تعهد سازمانی آن، و هم‌بندی	بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت وجود دارد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. بین تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

دانش‌فرد و همکاران ۱۳۸۸/۲	بررسی رابطه بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کار آیی کارکنان شرکت فولاد یزد	کلیه کارکنان شرکت فولاد یزد	۸۰ نفر	نمونه‌گیری تصادفی	آمار توصیفی و آمار استنباطی	پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی	رضایت شغلی که با شدت ۷۸٪ بر تعهد سازمانی اثر معناداری دارد.
سلسانی قهقازی ۱۳۸۶/۲	رابطه رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمانی آنان در ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران	کلیه مدیران میانی ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران	۵۰ نفر	نمونه‌گیری تصادفی ساده	آزمون همبستگی پیرسون	پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی	رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی

همان‌طور که در جدول بالا ملاحظه می‌شود اکثر پژوهش‌های داخلی به بررسی دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های مختلف و با جامعه آماری متفاوت پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن است که هر چه رضایت شغلی فرد در یک سازمان بیشتر باشد تعهد فرد به سازمان بیشتر خواهد بود. یکی از متغیرهایی که در کنار رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است اخلاق کار اسلامی است که بر تعهد سازمانی اثر مستقیم ولی بر رضایت شغلی اثر غیر مستقیم دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). متغیر دیگر انگیزه است که رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد (روحی و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۵-۲. پیشینه مطالعات خارجی

لارکین و همکاران^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هدف گردشگری معلمان آنلاین در دسته ۱۲-k با هدف اندازه‌گیری و پژوهش در مورد فاکتورهای مؤثر بر معلمان آنلاین که شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هدف گردشگری معلمان آنلاین صورت گرفته است. پژوهشگران از یک ترکیب طراحی توصیفی با جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و سپس کیفی در دو فاز انجام شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بوده است. در فاز اول ۷۴ مورد پرسشنامه توسط ۱۰۸ نفر پاسخ داده‌اند که نتایج حاکی از آن است که معلمان آنلاین بخش ۱۲-k سطح متعادلی از رضایت شغلی را دارند که منجر به تعهد مؤثر آنها به سازمان خواهد شد و انگیزه کافی برای ماندن طولانی‌مدت در سازمان را به آنها می‌دهد. در فاز دوم تمرکز روی ۸ گروه مصاحبه شونده بوده است که نتایج آنها حاکی از تأیید نتایج فاز اول است.

¹ Larkin et al.

ولادیکا و همکاران^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران کشور صربستان: نمونه تحقیقاتی، با هدف شناسایی و تست فاکتورهایی که روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر گذارند انجام داده‌اند. حجم نمونه ۱۳۳۷ نفر از پرستاران صلیب سرخ صربستان انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیره، تحلیل فاکتورهای اکتشافی و ارقام توصیفی استفاده شده است. این پژوهش نشان می‌دهد که سه فاکتور اصلی تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) تأثیر مستقیم روی رضایت شغلی دارند که منجر به ایجاد پایه قوی برای خلق سیاست‌های مدیریتی سازمان و سیاست مدیریت منابع انسانی در بیمارستان‌های صربستان گردیده است.

سارا و همکاران^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مجدد تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر تغییر هدف پرستاران: تحلیل تفاوت‌های فردی که بر روی ۲۸۷ پرستاری که در بیمارستان‌های مختلف بلژیک کار می‌کنند انجام داده‌اند. روش جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده است. روش تحلیل داده‌ها از طریق رگرسیون چند خطی و آزمون t بوده است. نتایج حاکی از آن است رضایت شغلی و تعهد سازمانی به طور مؤثر روی اهداف فردی پرستاران تأثیر دارند.

در سال ۲۰۱۱ مطالعه دیگری توسط کیم^۳ با هدف بررسی عوامل مؤثر در میزان تعهد سازمانی افراد در یک سازمان انجام شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که تعهد سازمانی ارتباط منفی با تمایل به ترک شغل و غیبت‌های مکرر دارد. همچنین آنها در مطالعه خود بیان داشتند که اگر شخصی حداکثر لیاقت، شایستگی و تعهد در بهره‌برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، شایستگی مدیریت را دارد، اگر چنین تعهد و لیاقتی را نداشته باشد نباید مسئولیتی به او محول نمود (کیم، ۲۰۱۱).

در سال ۲۰۰۸ مطالعه دیگری توسط گولدن^۴ با هدف بررسی عوامل مؤثر در میزان تعهد سازمانی افراد در یک سازمان انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که افراد با تعهد کمتر، تمایل به غیبت و ترک شغل دارند. همچنین آنها در مطالعه خود بیان داشتند که رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد

¹ Vladica et al.

² Sara et al.

³ Kim

⁴ Golden

داشت، اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می‌رود. ممکن است همه شرایط برای بالا نگه‌داشتن رضایت کارمندی در حد فوق‌العاده باشد اما فقط با یک برخورد نامناسب مدیر، امکان تأثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر میل نماید (گولدن، ۲۰۰۸).

در سال ۲۰۰۸ مطالعه دیگری توسط گولریوز^۱ با هدف بررسی نتایج و اثرات میزان تعهد سازمانی اندک در افراد یک سازمان انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که فقدان تعهد سازمانی اثراتی از قبیل افزایش تمایل به ترک شغل، افزایش ترک شغل، غیبت و تأخیر بیشتر و عملکرد ضعیف‌تر دارد که بر اثربخشی و کارایی سازمانی تأثیر منفی دارد. همچنین آنها در مطالعه خود بیان داشتند که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (گولریوز، ۲۰۰۸).

در سال ۲۰۰۵ مطالعه‌ای توسط آکسو^۲ با هدف بررسی عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی افراد سازمان انجام شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که سبک مدیریتی نامناسب، کمبود رفتار حمایتی و دوستانه از سوی مدیر و فراهم نبودن امکان ارتباط با سرپرستان نقش مهمی در نارضایتی شغلی ایفا می‌کند. آنها در مطالعه خود بیان کردند که مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق مشورت با کارکنان هنگام تصمیم‌گیری، اهمیت دادن به نظرات آنها، ایجاد فرصت‌های ارتقا و پیشرفت در سازمان و همسو کردن اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی، رضایت کارکنان خود را افزایش دهند (آکسو، ۲۰۰۵). در جدول ۲-۵ نمونه‌های دیگر از پژوهش‌های خارجی نشان داده شده است.

^۱ Güleriyüz

^۲ Aksu

جدول ۲-۵. نمونه‌هایی دیگر از پژوهش‌های خارجی

پژوهش‌گر / سال	عنوان	جامعه آماری	تعداد نمونه	روش تحلیل	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	روش گردآوری داده‌ها	نتایج
شافار و وانا و همکاران / ۲۰۱۶	مدیریت گرایش‌های شغلی: نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	معلمان مدرسه ابتدایی	۲۵۰ نفر	نرم‌افزار SPSS 22	همبستگی پیرسون رگرسیون	پرسشنامه	رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ضریب همبستگی مثبت دارند.
امانوئل و همکاران / ۲۰۱۶	رابطه علمی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی از کتابخانه و متخصصین اطلاعات: تجزیه و تحلیل همبستگی کانونی	کارکنان کتابخانه و اطلاعات	۴۰۵ نفر به صورت تصادفی	نمونه‌گیری تصادفی	همبستگی کانونی	پرسشنامه‌های ساختاری	رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و کانونی دارند.
بیلدر و همکاران / ۲۰۱۳	تعهد سازمانی و رضایت شغلی: چه روابطی بالقوه هستند؟	نیروی انعطافی برزیل	۱۰۵۲ نفر	کمی و کیفی	تجزیه و تحلیل خطی، مدل‌سازی معادلات ساختاری	کمی و کیفی	رضایت بیش از تعهد به سازمان کسب می‌شود و رضایت منجر به اتفاق افتادن تعهد می‌شود.
بنای و همکاران / ۲۰۱۳	تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر قصد فروش	کارکنان یک کارخانه	۸۵ نفر	کمی و کیفی	همبستگی پیرسون	پرسشنامه	با بررسی نمونه‌های مستقل فاکتورهایی که باعث حصول رضایت شغلی می‌شوند شامل پرداخت به‌موقع و حمایت از طرف کارفرما می‌باشند اگرچه تعهد سازمانی رابطه مهمی با انگیزه ماندن یا رفتن کارکنان در یک سازمان ندارد.
اسلامی و همکاران / ۲۰۱۷	سنجش نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی	کارمندان ایرانی	۲۸۰ نفر	رگرسیون	پرسشنامه	سه فاکتور رضایت شغلی (ترفع، روابط شخصی و شرایط مناسب کاری) تأثیرات مثبتی بر تعهد سازمانی دارد.	
مالکی و همکاران / ۲۰۱۷	رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه تربیت معلم دولتی پاکستان	معلمان دانشگاه تربیت معلم	۳۳۱ نفر	توصیفی-تحلیلی	پرسشنامه	رضایت شغلی، کیفیت نظارت و رضایت از پرداخت تأثیر مثبت روی تعهد سازمانی دارد و کسانی که در سطح بالاتری از سازمان هستند رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتری دارند چون از حقوق، مزایا و فرصت‌های ارتقاء شغلی بیشتری برخوردارند.	
هان و همکاران / ۲۰۰۹	اختیار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی: مقایسه‌ای بین پرستاران دائم و موقت در کره	پرستاران دائم و موقت در کشور کره	۴۱۶ نفر	مقایسه‌ای-تشریحی		پرستاران دائم سطح بالاتری از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اختیار را نسبت به پرستاران موقت دارا هستند.	
بانگ و همکاران / ۲۰۰۸	عواطف نیروی کار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین پرستاران کلینیکی: تحقیق پرسشنامه‌ای	پرستاران کلینیکی	۲۰۵ نفر	تشریحی	همبستگی	پرسشنامه کمی	عواطف کارکنان در بخش‌هایی که کار می‌کنند به‌طور مستقیم به رضایت شغلی وابسته است که رضایت شغلی به‌طور مثبتی با تعهد سازمانی وابسته است.
ویلیامز و همکاران / ۱۹۹۱	رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های رفتار شهروندی و رفتارهای قانونی	کارمند	۱۲۷ نفر		رگرسیون سلسله‌مراتبی	پرسشنامه	پژوهش‌های حاضر می‌تواند به‌عنوان پلی برای پژوهش‌های آینده درباره رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد.

همان گونه که در جدول فوق ملاحظه می شود در پژوهش های خارجی که بین سال های ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۴ در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته اند همه نتایج حاکی از تأثیر مستقیم رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و شاخص های موجود برای هر یک از متغیرها است. در برخی پژوهش ها رابطه و تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با دیگر متغیرها نظیر عملکرد، رفتار شهروندی، اخلاق کار و غیره نیز مورد بررسی قرار گرفته است که با این متغیرها نیز دارای رابطه مستقیم و معناداری هستند.

روان شناسان سازمانی بر این موضوع توافق دارند که رضایت شغلی یک سازه میانجی مهم در رشد تعهد سازمانی است (قمری به نقل از لینکولن و کالیرگ^۱، ۱۹۹۰). افرادی که دارای رضایت از شغل خود هستند به طور معمول تعهد بیشتری به سازمان نشان می دهند (قمری به نقل از دامن^۲، ۲۰۰۱). رضایت شغلی عاملی است که افزایش کار آیی و احساس رضایت فردی را باعث می شود. یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، تعهد آنها به سازمان است (باویر و همکاران، ۱۳۹۴).

پژوهش های گذشته بیانگر ارتباط بالا بین دو مفهوم رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. ارتباط بین این دو مفهوم به طور گسترده در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. رضایت شغلی به یک حالت احساسی ذهنی که یک واکنش مؤثر در شغل و موقعیت کاری را منعکس می کند اشاره دارد در حالی که تعهد سازمانی روی واکنش های کلی تر نسبت به تمام سازمان اشاره می کند. تعهد سازمانی برای گسترش به زمان بیشتری نیاز دارد و در نتیجه نسبت به رضایت شغلی ثبات بیشتری دارد (رضایی آقمشهدی، ۲۰۰۷). طبق گفته کاتسیکه و همکاران^۳ (۱۹۸۶)، طی پژوهشی که انجام دادند به نوعی رابطه علی میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پی برده اند.

بر اساس پژوهش های انجام شده، نگرش رضایت شغلی و نگرش تعهد سازمانی، بیشترین توجه را به خود جلب کرده اند (دانش فرد و همکاران به نقل از رابینز و جاج^۴، ۲۰۰۹). همچنین در دو دهه گذشته این دو نگرش، نگرش شغلی غالبی هستند که محور توجه پژوهش گران و موضوع فرا تحلیل قرار گرفته است (کوهن^۵، ۲۰۰۷).

¹ Lincoln and Kalleberg

² Dammen

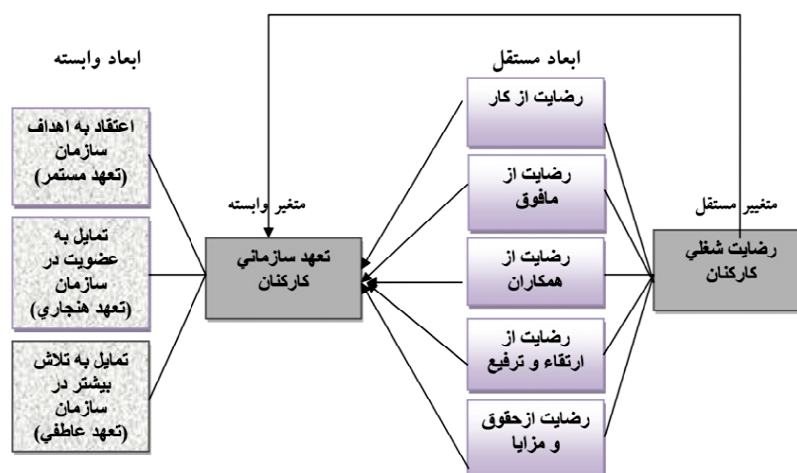
³ Katsikea, Williams and Hazer

⁴ Rabbins and Judge

⁵ Cohen

۲-۶. جمع‌بندی ادبیات

در فصلی که گذشت متغیرهای پژوهش (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) تعاریف، ابعاد، نظریه‌ها و پیشینه پژوهشی هر یک مورد بررسی قرار گرفت. حبیبی، ۲۰۰۷ تعهد سازمانی را نوعی تمایل مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده تعریف کرده است. تعهد سازمانی دارای ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد خرد و کلان و تعهد حسابگرانه است. نظریه‌ها و دیدگاه‌های موجود درباره تعهد سازمانی عبارتند از: نظریه استیفن رابینز، نظریه پورتر و همکاران، نظریه رفتار رشد یافته بکر، نظریه مودای و همکاران، نظریه نگرشی باگری، نظریه آلن و می‌یر، دیدگاه ریچرز، دیدگاه بکر و بیلینگس. مطالعات رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاثورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۴). تعاریف متعددی از رضایت شغلی بیان شده است که یکی از آن تعاریف عبارتند از: رضایت شغلی به عنوان حالت احساسی لذت‌بخش که ناشی از ارزیابی شغل به عنوان دستیابی و تسهیل دستیابی به ارزش‌های شغل است (شفازانا و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی دارای ابعاد: رضایت از کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکار، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق دانسته‌اند. نظریه‌های موجود درباره رضایت شغلی به دو دسته نظریه‌های ریز الگو و درشت الگو تقسیم می‌شوند. پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی درباره تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی انجام شده است که در اکثر این پژوهش‌ها تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و رابطه بین این دو متغیر (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) به طور مثبت و معنادار بوده است.



نمودار ۱-۲. مدل مفهومی تحقیق اقتباس گرفته شده از مطالعات (اسمیت، کندال و هیولین، ۱۹۶۹ و آلن و می‌یر، ۱۹۷۷)

فصل سوم

روش تحقیق

۳-۱. مقدمه

روش تحقیق را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از قواعد، ابزارها و راه‌های معتبر و نظام یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات دانست. اتخاذ روش تحقیق علمی تنها راه دستیابی به دستاوردهای قابل قبول و علمی است (خاکی، ۱۳۸۷). در تحقیقاتی از این دست همواره محقق به دنبال آن است که با بررسی نمونه‌ای مناسب که البته معرف جامعه مورد بررسی می‌باشد، نتایج بدست آمده از نمونه را به کل جامعه تعمیم دهد. محقق داده‌های بدست آمده در فرایند تحقیق را با استفاده از شاخص‌های مناسب توصیف می‌نماید اما واضح است که در اکثر تحقیقات محقق امکان دسترس یا بررسی کل اعضای جامعه را ندارد لذا آنچه که او را در فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها یاری می‌کند روش‌ها و تکنیک‌های آمار استنباطی می‌باشد. چارچوب هر تحقیقی و جنبه‌های روش‌شناختی آن یکی از ارکان اساسی آن تحقیق می‌باشد. مواردی که در این فصل تشریح می‌شود به خواننده کمک می‌کند تا روش اجرای تحقیق و ابزارهای به کار گرفته شده را شناسایی نموده و بر این اساس به یافته‌های تحقیق توجه نموده و از آن بهره‌برداری لازم را بنماید.

در این فصل، نحوه انجام تحقیق شامل روش تحقیق، جامعه آماری، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری اطلاعات و نحوه ساخت آن، اعتباریابی و روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها تشریح می‌شود.

۳-۲. روش تحقیق

هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که مشخص گردد چه شیوه‌ای اتخاذ گردد تا اهداف تحقیق سریع‌تر، دقیق‌تر، آسان‌تر و کم هزینه‌تر محقق شود و این امر به هدف‌ها، ماهیت موضوع پژوهش و امکانات

پژوهشگر وابسته است. به طور کلی روش های تحقیق در علوم رفتاری را می توان با توجه به دو ملاک هدف تحقیق و روش گردآوری داده ها تقسیم کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵).

الف) نوع تحقیق بر مبنای هدف:

تحقیق را به دو منظور متفاوت انجام می دهند. نخست حل مشکلاتی که در حال حاضر در محل کار وجود دارد و دوم افزودن به مجموعه دانش بشری در زمینه خاصی که مورد علاقه محقق می باشد. تحقیقات را بر اساس معیارها و مبنای مختلفی می توان دسته بندی کرد و بر این اساس صاحب نظران دسته بندی های متفاوتی را از نوع روش تحقیق به عمل آورده اند. هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته ها برای حل مسئله موجود در سازمان به تحقیق می پردازیم آن را تحقیق کاربردی می نامیم. اما وقتی که اساساً برای بهبود درک خود مسائل بخصوصی که به طور معمول در محیط های سازمانی روی می دهند و نیز چگونگی حل آن ها تحقیق می کنیم آن را تحقیق بنیادی با پایه ای می نامیم. یافته های چنین تحقیقی به افزایش دانش در زمینه های مختلف مدیریت کمک می کند (سکاران، ۱۳۸۶). تحقیق بنیادی بر یک روش تجربی استوار است که هدف آن ایجاد معرفتی جدید در مورد فرآیندهای بنیادین است و از بسیاری جهات حمایت می شود و مجاز به خلق حقایق و فرضیه ها به شکل تدریجی و در محیط آرام به دور از عوامل محدود کننده خارجی است. تحقیق کاربردی نیز بر همین اساس استوار است اما در آن از روش شناسایی علمی برای پردازش اطلاعات استفاده می شود (ملکی، ۱۳۸۸).

تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می شود (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۷). علت دسته بندی این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی این است که با کاربرست تحقیقات بنیادی یا پایه ای که در تئوری های رهبری و تعهد سازمانی که قبلاً پذیرفته شده، به بهبود شرایط موجود در سازمان پرداخته شود.

ب) نوع تحقیق بر اساس روش گردآوری داده ها:

روش تحقیق مجموعه ای از قواعد، ابزارها و راه های معتبر (قابل اطمینان، نظام یافته)، بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۷). روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، روش همبستگی است که یکی از روش های تحقیق توصیفی است. در این تحقیق همبستگی هدف اصلی

آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی (قابل سنجش) وجود دارد و اگر این رابطه وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است؟ (خاکی، ۱۳۸۷). هدف هر مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر محقق و با دید گاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایر آن.

پژوهش‌های توصیفی که داده‌ها را به گونه‌ای نظام گرا ارائه می‌نمایند در موارد زیر سودمند هستند:

۱- کمک به تفکر نظام گرا در یک وضعیت

۲- ارائه دیدگاه‌هایی مبنی بر ضرورت بررسی و پژوهش بیشتر

۳- کمک به اخذ تصمیم‌های خاص (سکاران، ۱۳۸۶).

اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری دادن به فرایند تصمیم‌گیری است (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر به توصیف و بررسی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته می‌شود بنابراین، روش مناسب برای انجام دادن پژوهش حاضر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد به همین منظور در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

این مطالعه از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و به روش مقطعی است که به منظور بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸ انجام شد.

۳-۳. جامعه و نمونه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

۳-۳-۱. جامعه آماری

قبل از انتخاب نمونه، جمعیت باید به قسمت‌هایی که واحدهای نمونه‌گیری نامیده می‌شوند تقسیم گردد. این واحدهای نمونه‌گیری باید کل جمعیت را پوشش داده و نباید همپوشانی داشته باشند. به عبارتی هر عنصر در جمعیت به یک و تنها یک واحد تعلق داشته باشد و بر این اساس جامعه آماری و نمونه آماری به شرح ادامه تعریف می‌شوند. جامعه آماری^۱ عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که حداقل دارای یک صفت مشترک باشند. معمولاً در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است

^۱ Population

درباره صفت (صفت‌ها) متغیر واحدهای آن به مطالعه پیردازد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۹). در واقع کل مجموعه افرادی که یافته‌های آمارگیری قرار است برای آن برون‌یابی شود جامعه می‌نامند. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد.

۳-۲-۳. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه‌گیری عبارت است از انتخاب درصدی از یک جامعه به عنوان نماینده آن. یا به عبارتی انتخاب تعدادی از افراد و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه (تال و هاو کینز، ۱۳۸۵). نمونه مجموعه‌ای از برخی و نه همه عناصر یک جمعیت است. ما نمونه‌ها را به خاطر اینکه قادر باشیم جوامع را توصیف کنیم مطالعه می‌کنیم. مطالعه نمونه آسان‌تر از مطالعه کل جامعه است و هزینه و وقت کمتری صرف آن می‌گردد. در نمونه‌گیری احتمالاتی باید احتمال ظاهر شدن هر عنصر در نمونه معلوم باشد. برای تحقیق این امر؛ باید فهرستی موجود باشد که بتوان نمونه را از آن انتخاب کرد. به چنین فهرستی چارچوب نمونه‌گیری می‌گویند و باید این خاصیت را داشته باشد که هر روشی برای انتخاب عناصر از چارچوب نمونه‌گیری بکار گرفته شود یکایک عناصر در جامعه شانس برای انتخاب شدن در نمونه داشته باشند.

روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی نسبی است. چون جامعه از دو گروه زن و مرد تشکیل گردیده است. با توجه به حجم جامعه مورد نظر تحقیق (۷۵۰ نفر)، از جدول کرجسی و مورگان (جدول ۳-۱) برای محاسبه حجم نمونه در حالت حجم جامعه معلوم استفاده شده است (این جدول حداکثر تعداد نمونه را می‌دهد). بدین ترتیب تعداد ۲۵۶ نفر از کارکنان عنوان نمونه انتخاب شدند.

پس از تعیین حجم نمونه، پژوهشگر با مراجعه حضوری به کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، پس از معرفی خود به آنها، هدف از انجام پژوهش را برای آنها توضیح دادند و با توضیح محرمانه بودن اطلاعات و نداشتن آثار سوء برای آنها، پس از اخذ رضایت آنها به تکمیل و اجرای پرسشنامه‌ها به صورت انفرادی و حضوری اقدام نمودند. این روند تا تکمیل تعداد واحدهای پژوهش ادامه داشت. داده‌های مطالعه با روش ذکر شده جمع‌آوری شدند. نظارت بر پر کردن پرسشنامه و توضیحات لازم برای افراد، توسط پژوهشگر با نظارت استاد راهنما انجام شد. شیوه گردآوری اطلاعات به صورت میدانی و ابزار آن مشاهده و پرسشنامه بود. از تمامی

شرکت کنندگان در مطالعه، رضایت آگاهانه اخذ گردید، اطلاعات مربوط به افراد محرمانه تلقی شد و پژوهشگران در حفظ و عدم افشاء آنها اقدام کردند.

جدول ۱-۳. جدول کرجسی و مورگان برای تعیین حجم نمونه

S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
۳۳۸	۲۸۰۰	۲۶۰	۸۰۰	۱۶۲	۲۸۰	۸۰	۱۰۰	۱۰	۱۰
۳۴۱	۳۰۰۰	۲۶۵	۸۵۰	۱۶۵	۲۹۰	۸۶	۱۱۰	۱۴	۱۵
۲۴۶	۳۵۰۰	۲۶۹	۹۰۰	۱۶۹	۳۰۰	۹۲	۱۲۰	۱۹	۲۰
۳۵۱	۴۰۰۰	۲۷۴	۹۵۰	۱۷۵	۳۲۰	۹۷	۱۳۰	۲۴	۲۵
۳۵۱	۴۵۰۰	۲۷۸	۱۰۰۰	۱۸۱	۳۴۰	۱۰۳	۱۴۰	۲۸	۳۰
۳۵۷	۵۰۰۰	۲۸۵	۱۱۰۰	۱۸۶	۳۶۰	۱۰۸	۱۵۰	۳۲	۳۵
۳۶۱	۶۰۰۰	۲۹۱	۱۲۰۰	۱۸۱	۳۸۰	۱۱۳	۱۶۰	۳۶	۴۰
۳۶۴	۷۰۰۰	۲۹۷	۱۳۰۰	۱۹۶	۴۰۰	۱۱۸	۱۸۰	۴۰	۴۵
۳۶۷	۸۰۰۰	۳۰۲	۱۴۰۰	۲۰۱	۴۲۰	۱۲۳	۱۹۰	۴۴	۵۰
۳۶۸	۹۰۰۰	۳۰۶	۱۵۰۰	۲۰۵	۴۴۰	۱۲۷	۲۰۰	۴۸	۵۵
۳۷۳	۱۰۰۰۰	۳۱۰	۱۶۰۰	۲۱۰	۴۶۰	۱۳۲	۲۱۰	۵۲	۶۰
۳۷۵	۱۵۰۰۰	۳۱۳	۱۷۰۰	۲۱۴	۴۸۰	۱۳۶	۲۲۰	۵۶	۶۵
۳۷۷	۲۰۰۰۰	۳۱۷	۱۸۰۰	۲۱۷	۵۰۰	۱۴۰	۲۳۰	۵۹	۷۰
۳۷۹	۳۰۰۰۰	۳۲۰	۱۹۰۰	۲۲۵	۵۵۰	۱۴۴	۲۴۰	۶۳	۷۵
۳۸۰	۴۰۰۰۰	۳۲۲	۲۰۰۰	۲۳۴	۶۰۰	۱۴۸	۲۵۰	۶۶	۸۰
۳۸۱	۵۰۰۰۰	۳۲۷	۲۲۰۰	۲۴۲	۶۵۰	۱۵۲	۲۶۰	۷۰	۸۵
۳۸۲	۷۵۰۰۰	۳۳۱	۲۴۰۰	۲۴۸	۷۰۰	۱۵۵	۲۷۰	۷۳	۹۰
۳۸۴	۱۰۰۰۰۰	۳۳۵	۲۶۰۰	۲۵۶	۷۵۰	۱۵۹	۲۷۰	۷۶	۹۵

۳-۴. ابزار گردآوری داده‌ها

پس از طرح موضوع تحقیق، مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شده است. به عبارتی در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است و همچنین ابزار جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش نیز پرسشنامه می‌باشد که با استفاده از سؤالات بسته انجام شده است. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد ویسوکو و کروم با ۳۹ گویه و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. همچنین برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر استفاده شده است. در این تحقیق تلاش شده است گویه‌های آن تمام فرضیه‌های تحقیق را پوشش دهند. تعداد ۲۵۶ عدد پرسشنامه

تهیه و برای تمامی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان ارسال گردید که تمامی تکمیل و عودت گردیدند و داده‌ها با تعداد ۲۵۶ عدد پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. راهنمای گردآوری داده‌ها در سؤالات پرسشنامه به شرح ذیل است.

۱- پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک

بخش اول پرسشنامه به ویژگی‌های دموگرافیک فردی و حرفه‌ای پاسخگویان (سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، تحصیلات و وضعیت استخدام) اختصاص داده شده است که از طریق پرسش از کارمندان جمع‌آوری گردیدند.

۲- پرسشنامه سنجش رضایت شغلی ویسوکي و کروم (JDI)

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه شغلی ویسوکي^۱ و کروم^۲ استفاده می‌شود (هانیش^۳، ۱۹۹۲). پرسشنامه رضایت شغلی ۳۹ سؤال دارد که بر اساس شاخص توصیفی شغل طراحی شده و رضایت را از پنج بعد همکاری، سرپرست، کار، حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقا اندازه می‌گیرد. گویه‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس سه‌درجه‌ای لیکرت امتیازبندی شده‌اند؛ به این صورت که هر آزمودنی برای پاسخ «عدم رضایت» نمره ۱، برای «رضایت» نمره ۲ و برای «رضایت زیاد» نمره ۳ می‌گیرد. همه سؤالات دارای وزن یکسان هستند و نمره هر فرد در هر حیطه از مجموع امتیازات مربوط به سؤالات آن حیطه به دست می‌آید. سپس فاصله مینیمم تا ماکزیمم نمره هر حیطه به سه قسمت مساوی تقسیم می‌شود تا میزان رضایت شغلی هر فرد به دست آید. به عنوان مثال برای محاسبه نمره رضایت از ماهیت کار که هشت سؤال مرتبط دارد مینیمم نمره هشت و ماکزیمم نمره ۲۴ در نظر گرفته می‌شود و بر این اساس نمرات بین ۱۳،۳-۸ به عنوان ناراضی، ۱۸،۶-۱۳،۳ به عنوان رضایت نسبی و ۱۸،۶-۲۴ به عنوان رضایت کامل در نظر گرفته می‌شود. روایی محتوای این پرسشنامه با توجه به مطالعه کبریایی و همکاران (کبریایی، ۱۳۹۰) که به دلیل برگردان پرسشنامه به فارسی از طریق نظرخواهی از صاحب‌نظران مورد

¹ Wysocki

² Kromm

³ Hanisch

تأیید واقع شده بود و برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده بود، اندازه این ضریب برای پرسشنامه رضایت شغلی برابر ۰,۹۳ بود که نشان می دهد پرسشنامه ی مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردار است. همچنین پایایی این پرسشنامه در مطالعه موسوی و همکاران (موسوی، ۱۳۹۳) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰,۹۲ محاسبه شد که مورد قبول است.

معرفی آزمون

پرسشنامه سنجش رضایت شغلی توسط ویسوکي و کروم^۱ ساخته شده است که از ۳۹ گویه و ۵ خرده مقیاس کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقاء (۵ سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود.

مبانی نظری

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود. لوک معتقد است رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم می آورد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی های رفتار فردی و عملکرد سازمان تأثیر می گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و همچنین موجب افزایش روحیه فرد می گردد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی احساسات و نگرش های مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶). فیشر و هانا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل

¹ Wysock & Kromm

مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن بر می‌آید (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

رضایت از شغل، معرف چند گرایش مرتبط به هم است که عبارتند از خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقاء، سرپرستی و همکاران. از این روی لازم است افراد در فضایی قرار گیرند که تعاملات مثبت داشته و از روابط انسانی مطلوب و از سلامت روانی لازم برخوردار باشند و چنین بیندیشند که وجود هر کدام باعث رشد دیگری می‌شود؛ در این حالت است که از شغل خود راضی هستند (اسمیت، کندال و هولین^۱، ۱۹۶۹؛ محمد زاده و مهرورزان، ۱۳۷۵). بنابراین با آنکه عموماً رضایت شغلی، احساس مثبت شاغل نسبت به شغل تلقی می‌شود (دورمان و زاف، ۲۰۰۱). می‌توان این مفهوم را متشکل از دو بعد واکنش عاطفی و نیز واکنش شناختی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود دانست. در واقع، برای مفهوم شناسی موضوع رضایت شغلی، باید این مفهوم را ترکیبی از خرسندی شناختی و احساسی فرد نسبت به شغل وی برشمرد. رضایت شناختی چنانکه از مفهوم آن بر می‌آید رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار دلالت دارد. یعنی نوعی ارزیابی مبتنی بر مقایسه که عاری از داوری‌های عاطفی یا احساسی است و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را شامل می‌شود. رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است که نشان دهنده خوی خوب فرد و احساس مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کاری است که مکرراً انجام می‌دهد. قدر مسلم این است که در دنیای حاضر، در کنار شاخص‌های متعددی که صاحب‌نظران برای بهره‌وری مدرن بر می‌شمرند، رضایت شغلی کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (کرایچ^۲، ۲۰۰۴)؛ یعنی برای دستیابی به بهره‌وری مدرن، وجود رضایت شغلی نیز ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل مؤثر و مهم بر افزایش عملکرد کارکنان است و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان، به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود.

عوامل گوناگونی را بر رضایت شغلی مؤثر دانسته‌اند. میزان درآمد غالباً برای تمام گروه‌های شغلی به

¹ Smith, Kendall & Hullin

² Craig

مثابه یکی از مهمترین عوامل کاری محسوب شده است (استوارت، ۱۳۷۰). همچنین روابط با همکاران، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی شناخته شده است (هرزبرگ^۱، ۱۹۶۹؛ بارون و گرینبرگ^۲، ۱۹۹۰). ظاهراً عواملی مانند سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت، رده شغلی و نظایر آن به مثابه متغیرهایی تعدیل کننده می‌توانند بر رضایت شغلی اثر بگذارند. به همین دلیل است که موضوع‌هایی مانند رضایت شغلی به عنوان زمینه مطالعاتی و پژوهشی مهمی هم در روان‌شناسی (حوزه صنعتی و سازمانی) و هم در جامعه‌شناسی (حوزه کار و شغل) مطرح می‌شود (گروسی و قربان زاده، ۱۳۸۶).

روش نمره‌گذاری و تفسیر نتایج

اعدادی که بر روی پیوستار درج گردیده است، نشانگر میزان امتیازی است که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است. برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نمود و سپس امتیازات تمامی ابعاد را با هم جمع کرد.

برای به دست آوردن امتیاز هر بعد رضایت شغلی به شکل زیر عمل می‌کنیم:

$$\text{امتیاز رضایت شغلی فرد} = \frac{\text{مجموع امتیازات پرداخت}}{6} + \frac{\text{مجموع امتیازات ارتقاء}}{5} + \frac{\text{مجموع امتیازات همکار}}{10} + \frac{\text{مجموع امتیازات سرپرست}}{9} + \frac{\text{مجموع امتیازات کار}}{10}$$

- اگر امتیاز به دست آمده ۱ باشد، نشانگر آن است که فرد هیچ رضایت شغلی ندارد.
- اگر امتیاز حاصله ۲ باشد، بیانگر رضایت شغلی کم در فرد است.
- اگر امتیاز حاصله ۳ باشد، نشان‌دهنده‌ی آن است که رضایت شغلی متوسط است.
- اگر امتیاز حاصله ۴ باشد، بیانگر آن است که رضایت شغلی در فرد زیاد است.
- اگر امتیاز به دست آمده ۵ باشد، نشانگر آن است که فرد رضایت شغلی بسیار بالایی دارد.

¹ Herzberg

² Baron and Greenberg

روایی و پایایی

روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از روش اعتبار محتوا به لحاظ اینکه به تأیید اساتید محترم و خبرگان رسیده، تأمین می‌گردد. ابزار پایایی ابزاری هستند که از خاصیت تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشند. در ابتدا تعداد ۱۶ پرسشنامه در اختیار مدیران قرار گرفت و پس از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن ۰/۹۱۷ به دست آمد، پرسشنامه نهایی تکمیل و مجدداً در اختیار پاسخ‌گویان قرار گرفت. بدیهی است با توجه به مقدار به دست آمده می‌توان اظهار داشت که پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهش خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶)، پایایی پرسشنامه (تعداد ۳۰ پرسشنامه) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که در سطح بالایی قرار دارد.

هنجاریایی

در پژوهش صداقتی فرد و خلج اسدی (۱۳۹۰)، به لحاظ نکات جمعیت شناختی نمونه‌ی این پژوهش، حدود ۲۳٪ زن و ۶۶٪ مرد بوده‌اند و ۱۱٪ نیز جنسیت خود را اعلام نکردند. چنانکه ملاحظه می‌شود، اساتید با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال با ۳۲/۶٪ بالاترین فراوانی را در نمونه مورد مطالعه داشته‌اند. همچنین اساتید با مدرک دکتری، ۳۶/۱٪ و با مدرک کارشناسی ارشد، ۵۷/۶٪ نمونه را به خود اختصاص داده‌اند و مابقی رتبه تحصیلی خود را اعلام نکرده‌اند.

با توجه به نمره اخذشده برای هر یک از افراد پاسخ‌دهنده به ابزار سنجش این پژوهش، از نظر میزان رضایت و تعهد در درجه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد گروه‌بندی شدند. سپس فراوانی افرادی که میزان رضایت آنها متفاوت بود، با آزمون خی دو تک نمونه‌ای مورد مقایسه قرار گرفته و با توجه به تفاوت معنادار فراوانی‌ها، در مورد میزان رضایت و تعهد آن‌ها با توجه به درجه‌بندی یادشده می‌توان قضاوت کرد. بر این اساس، میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه مورد مطالعه مطابق جدول ۳-۲ به دست آمده که گویای حد بیش از متوسط آن در این مطالعه است. مطابق داده‌های این جدول، سطح معناداری به دست آمده برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۱ است و بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت میزان رضایت اساتید در حد بیش از متوسط و تعهد آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است.

جدول ۳-۲. میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه‌ی مورد مطالعه

میزان به دست آمده	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
خیلی کم	۰	۰
کم	۱۵	۰
متوسط	۵۷	۸
زیاد	۶۴	۸۸
خیلی زیاد	۵	۴۸
مقدار خی دو	۷۴/۴۶	۶۶/۶۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

سطوح معناداری به دست آمده در جدول ۳-۳ نشان می‌دهد همبستگی محاسبه شده بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی، رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء، با اطمینان ۹۹ درصد اطمینان و همبستگی محاسبه شده برای تعهد سازمانی و رضایت از درآمد، با اطمینان ۹۵ درصد معنادار به دست آمده است. همچنین مقادیر ضریب همبستگی بیانگر رابطه مثبت بین دو متغیر هستند. به این ترتیب که با افزایش یک متغیر دیگری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۳-۳. همبستگی تعهد سازمانی اساتید با رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد و رضایت شغلی	۰/۴۴۷	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از همکاران	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از سرپرست	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از ماهیت کار	۰/۲۸۳	۰/۰۰۱
تعهد و رضایت از حقوق و مزایا	۰/۱۷۸	۰/۰۳۳
تعهد و رضایت از فرصت‌های ارتقاء	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰

سپس میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید زن و مرد با استفاده از آزمون t مستقل مورد مقایسه قرار گرفت و سطوح معناداری محاسبه شده نشان داد؛ تفاوت مشاهده شده بین میزان تعهد و رضایت شغلی

اساتید زن و مرد (میانگین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید مرد بیشتر از اساتید زن)، معنادار نیست (جدول ۳-۴).

جدول ۳-۴. مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب جنسیت

گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین ها	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعهد	زن	۳۳	۴۷/۴۸	۷/۰۸	۲/۵۵	۱۲۶	۰/۰۵۱
سازمانی	مرد	۹۵	۵۰/۰۴	۶/۱۸			
رضایت	زن	۳۳	۹۵/۴۸	۱۷/۸۹	۳/۳۹	۴۴/۶۲	۰/۳۲۳
شغلی	مرد	۹۲	۹۸/۸۸	۱۲/۹۶	۱		

۳- پرسشنامه تعهد سازمانی

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن^۱ و می^۲ استفاده می شود که تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می سنجد (آلن، ۱۹۹۰). پرسشنامه تعهد سازمانی مشتمل بر ۲۴ سؤال می باشد که از این تعداد هشت سؤال برای سنجش تعهد عاطفی (اعتقاد به هدف ها و ارزش های سازمان)، هشت سؤال برای سنجش تعهد مستمر یا عقلایی (تمایل به ماندن در سازمان به خاطر هزینه بالای ترک سازمان) و هشت سؤال برای سنجش تعهد تکلیفی یا هنجاری (الزام اخلاقی کارکنان به حضور و ماندن در سازمان) مورد استفاده قرار خواهد گرفت. گویه های این پرسشنامه بر اساس مقیاس سه درجه ای لیکرت امتیازبندی شده اند؛ به این صورت که هر آزمودنی برای پاسخ «عدم تعهد» نمره ۱، برای «تعهد نسبی» نمره ۲ و برای «تعهد زیاد» نمره ۳ می گیرد. همه سؤالات دارای وزن یکسان هستند و نمره هر فرد در هر حیطه از مجموع امتیازات مربوط به سؤالات آن حیطه به دست می آید. سپس فاصله مینیم تا ماکزیمم نمره هر حیطه به سه قسمت مساوی تقسیم می شود تا میزان تعهد سازمانی هر فرد به دست آید. روایی محتوای این پرسشنامه با توجه به مطالعه کبریایی و همکاران (کبریایی، ۱۳۹۰) که به دلیل برگردان پرسشنامه به فارسی از طریق نظرخواهی از صاحب نظران مورد

^۱ Allen

^۲ Meyer

تأیید واقع شده بود و برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده بود، اندازه این ضریب برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۰,۸۸ بود که نشان می دهد پرسشنامه ی مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردار است. همچنین پایایی این پرسشنامه در مطالعه موسوی و همکاران (موسوی، ۱۳۹۳) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰,۷۳ محاسبه شد که مورد قبول است.

معرفی

پرسشنامه تعهد سازمانی می ی و آلن در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی های مکرر پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی ارائه دادند که سؤالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. ضرایب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰,۸۵ و ۰,۷۹ و ۰,۸۳ به دست آمده است.

عبارات هر زیر مقیاس

۱. زیر مقیاس عاطفی: ۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲
 ۲. زیر مقیاس مستمر: ۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳
 ۳. زیر مقیاس هنجاری: ۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴
- در این پرسشنامه عبارات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ معکوس نمره گذاری می شود.

روش نمره گذاری سؤالات پرسشنامه

کاملاً موافقم: ۵، موافقم: ۴، نظری ندارم: ۳، مخالفم: ۲، کاملاً مخالفم: ۱

جدول ۳-۵. راهنمای سؤالات

متغیر ها	ابعاد	شماره سؤالات
رضایت شغلی	کار	۱-۱۰
	سرپرست	۱۱-۱۸
	همکار	۱۹-۲۸
	ارتقاء	۲۹-۳۳
	حقوق و دستمزد	۳۹-۳۴
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۱-۸
	تعهد مستمر	۹-۱۶
	تعهد هنجاری	۱۷-۲۴

۳-۵. تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

۳-۵-۱. روایی

پس از اطمینان به ابزارهای اندازه‌گیری و به کارگیری آنها در مرحله اصلی جمع‌آوری داده‌ها، ضرورت دارد که پژوهشگر از طریق علمی، اطمینان نسبی لازم را نسبت به روا بودن به کارگیری ابزار مورد نظر و معتبر بودن آن اطمینان پیدا کند. مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه‌گیری می‌تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه‌گیری کند یا خیر؟ موضوع روایی از آن جهت اهمیت دارد که اندازه‌گیری‌های نامناسب و ناکافی می‌تواند هر پژوهش علمی را بی‌ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۸۷).

برای آزمون روایی، روش‌های مختلفی وجود دارد که در این تحقیق از روش روایی محتوا استفاده شده است. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار گرفته می‌شود. اگر سؤال‌های ابزار معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را داشته باشد، آزمون داری اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا، باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سؤال‌های تشکیل دهنده ابزار معرف قسمت‌های انتخاب شده باشد؛ بنابراین اعتبار محتوا ویژگی ساختاری ابزار است که هم زمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران

بستگی دارد. مفهوم اعتبار به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. ابزار اندازه‌گیری ممکن است برای اندازه‌گیری یک خصیصه ویژه دارای اعتبار باشد، در حالی که برای سنجش خصیصه دیگری بر روی جامعه دیگر از هیچگونه اعتباری برخوردار نباشد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹). در نتیجه، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه‌گیری، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شده است.

۳-۵-۲. پایایی (قابلیت اعتماد)^۱ ابزار پژوهش:

قابلیت اعتماد یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) است. این مفهوم با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می‌دهد. ایبل و فریسیبی^۲ این مفهوم را این گونه تعریف کرده‌اند: همبستگی میان یک مجموعه از نمرات و مجموعه دیگری از نمرات در یک آزمون معادل که به صورت مستقل بر یک گروه آزمودنی به دست آمده است. با توجه به این امر معمولاً دامنه ضریب قابلیت اعتماد صفر (عدم ارتباط تا مثبت یک ارتباط کامل) است.

هدف و منظور از سنجش پایایی و ثبات پرسشنامه این است که در زمان‌ها و مکان‌های مختلف قابلیت استفاده داشته باشد. در واقع پژوهشی پایا است که ابزار اندازه‌گیری آن معتبر باشد و چنانچه این پژوهش توسط فرد دیگری همان پژوهشگر دوباره در زمان‌ها و مکان‌های دیگر انجام شود به همان نتایج مشابه بتوان دست یافت. ضریب آلفای کرونباخ توسط کرونباخ ابداع شده و یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری و یا پایایی پرسشنامه‌هاست. منظور از اعتبار یا پایایی پرسشنامه این است که اگر صفت‌های مورد سنجش با همان وسیله و تحت شرایط مشابه و در زمان‌های مختلف مجدداً اندازه‌گیری شوند، نتایج تقریباً یکسان حاصل شود.

یکی از روش‌های محاسبه پایایی، استفاده از فرمول آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه همگونی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند به

¹ Reliability

² Ibel & Frisbey

کار می‌رود. در اینگونه ابزار پاسخ هر سؤال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. از آنجا که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است، بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها معمولاً به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی می‌گردد.

ضریب آلفای کرونباخ بین صفر و یک است که در واقع همان همبستگی داده‌ها در زمان‌های مختلف می‌باشد؛ عدد ۱، حداکثر همبستگی و عدد صفر، حداقل همبستگی را نشان می‌دهد. (حافظ نیا، ۱۳۸۰) برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤالات پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه و سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

که در آن؛ J، تعداد پرسشنامه‌ها؛ S، واریانس زیر آزمون J ام و S^2 واریانس کل آزمون است. هر قدر ضریب آلفای به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. قابل ذکر است که ضریب آلفای کمتر از ۰,۷ معمولاً ضعیف تلقی می‌شود، دامنه بالای ۰,۷ خوب تلقی می‌شود. البته هر چه قدر ضریب پایایی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، بهتر است.

رایج‌ترین مقیاس که در تحقیقات اجتماعی بکار می‌رود مقیاس لیکرت است. در مقیاس لیکرت اساس کار بر فرض هموزن نبودن گویه‌ها استوار است. بدین ترتیب به هر گویه نمراتی (مثلاً از ۱ تا ۵ برای مقیاس لیکرت ۵ گویه‌ای) داده می‌شود که مجموع نمراتی که هر فرد از گویه‌ها می‌گیرد نمایان گر گرایش او خواهد بود. یک آزمون زمانی دارای پایایی است که نمره‌های مشاهده و نمره‌های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند. بررسی پایایی از مراحل مهم و حساس طراحی پرسشنامه است. برای ارزیابی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه آن از نرم‌افزار SPSS22 استفاده شده است. در جدول زیر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. اگر مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰,۷ باشد، نشان دهنده پایا بودن سؤالات مطرح شده است.

جدول ۳-۶. مقادیر آلفای کرونباخ برای شاخص‌های پژوهش

شاخص	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
مقیاس کار	۱۰	۰/۸۴۹
سرپرست	۸	۰/۸۱۸
همکار	۱۰	۰/۸۶۴
ارتقاء	۵	۰/۷۹۵
پرداخت	۶	۰/۸۱۶
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه رضایت شغلی		
تعهد عاطفی	۸	۰/۷۵۶
تعهد مستمر	۸	۰/۸۵۳
تعهد هنجاری	۸	۰/۸۸۳
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه تعهد سازمانی		
		۰/۸۶۵

همان طور که از داده‌های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰,۷ است که از اعتبار بالای هر ۲ پرسشنامه حکایت دارد.

۳-۶. روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق ابتدا آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (افراد نمونه) و همچنین وضعیت متغیرهای تحقیق با بکارگیری جداول و نمودارها به نمایش گذاشته شده و در ادامه برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش و نتیجه‌گیری از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 به نحوی که ذکر می‌شود، استفاده گردید: جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی ضریب همبستگی بین متغیرهای کمی از آزمون همبستگی پیرسون و در نهایت از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است. نکته قابل ذکر آنکه در تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده‌های پرسشنامه (با توجه به اینکه طیف لیکرت از مقیاس کیفی برخوردار است) با اعمال امتیازات به گزینه‌های مختلف به مقیاس کمی تبدیل شده‌اند تا قابلیت تجزیه و تحلیل پیدا کنند. نحوه امتیازبندی به سؤالات به این طریق می‌باشد که به پاسخ کاملاً مخالفم امتیاز یک، مخالفم امتیاز دو، تا حدی امتیاز سه، موافقم امتیاز چهار و کاملاً موافقم امتیاز پنج داده شده است. بدین ترتیب متغیرهای حاصل دارای مقیاس (Scale) کمی هستند.

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱. مقدمه

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرآیندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق بکارگیری ابزارهای جمع‌آوری در نمونه (جامعه) آماری فراهم آمده‌اند؛ خلاصه، کدبندی و دسته‌بندی... و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل‌ها و ارتباط‌ها بین این داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید. در این فرآیند داده‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از جنبه تجربی پالایش می‌شوند و تکنیک‌های گوناگون آماری نقش بسزایی در استنتاج‌ها و تعمیم‌ها به عهده دارند (بهرامی، ۱۳۹۴).

در این فصل ابتدا آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (افراد نمونه) و همچنین وضعیت متغیرهای تحقیق با بکارگیری جداول و نمودارها به نمایش گذاشته شده و در ادامه برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش و نتیجه‌گیری از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 به نحوی که ذکر می‌شود، استفاده گردید: جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی ضریب همبستگی بین متغیرهای کمی از آزمون همبستگی پیرسون و در نهایت از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است.

۲-۴. ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری (آمار توصیفی)

در این بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح می‌شوند.

۴-۲-۱. تأهل

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر تأهل

تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۲۳	۸,۹۸
متاهل	۲۳۳	۹۱,۰۲
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰

همانطور که از داده‌های جدول ۴-۱ مشخص است، ۸,۹۸٪ افراد پاسخ دهنده مجرد و ۹۱,۰۲٪ آنها متأهل

هستند.



نمودار ۴-۱. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر تأهل

۲-۲-۴. جنسیت

جدول ۲-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۳۳	۱۲,۸۹
مرد	۲۲۳	۸۷,۱۱
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰

همانطور که از داده‌های جدول ۲-۴ مشخص است، ۱۲,۸۹٪ افراد پاسخ دهنده زن و ۸۷,۱۱٪ آنها مرد

هستند.



نمودار ۲-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت

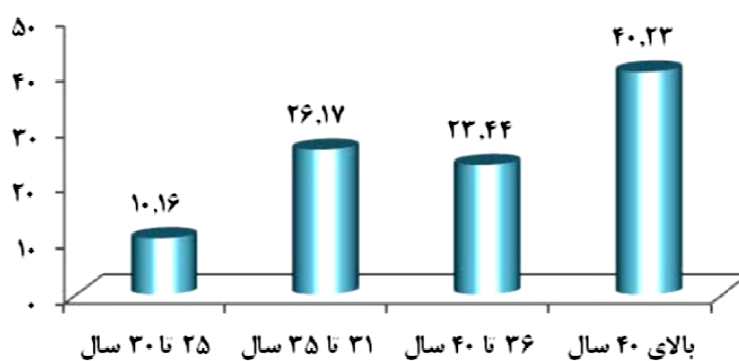
۳-۲-۴. سن

جدول ۳-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
۲۵ تا ۳۰ سال	۲۶	۱۰,۱۶	۱۰,۱۶
۳۱ تا ۳۵ سال	۶۷	۲۶,۱۷	۳۶,۳۳
۳۶ تا ۴۰ سال	۶۰	۲۳,۴۴	۵۹,۷۷
بالای ۴۰ سال	۱۰۳	۴۰,۲۳	۱۰۰
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰	

همانطور که از داده‌های جدول ۳-۴ مشخص است، سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۰,۲۳٪) بالای ۴۰ سال و

کمترین آنها (۱۰,۱۶٪) بین ۲۵ تا ۳۰ سال است.



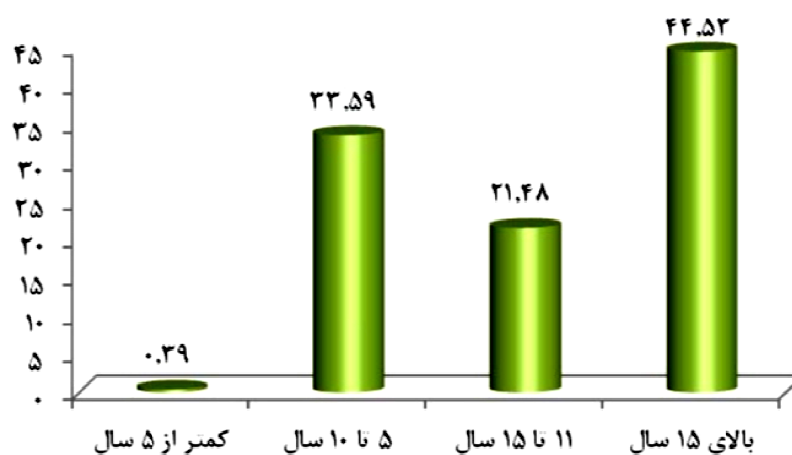
نمودار ۳-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن

جدول ۴-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر میزان سابقه

سابقه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کمتر از ۵ سال	۱	۰,۳۹	۰,۳۹
۵ تا ۱۰ سال	۸۶	۳۳,۵۹	۳۳,۹۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۵	۲۱,۴۸	۵۵,۴۷
بالای ۱۵ سال	۱۱۴	۴۴,۵۳	۱۰۰
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰	

همانطور که از داده‌های جدول ۴-۴ مشخص است، میزان سابقه اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۴,۵۳٪) بالای

۱۵ سال و کمترین آنها (۰,۳۹٪) کمتر از ۵ سال است.



نمودار ۴-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان سابقه

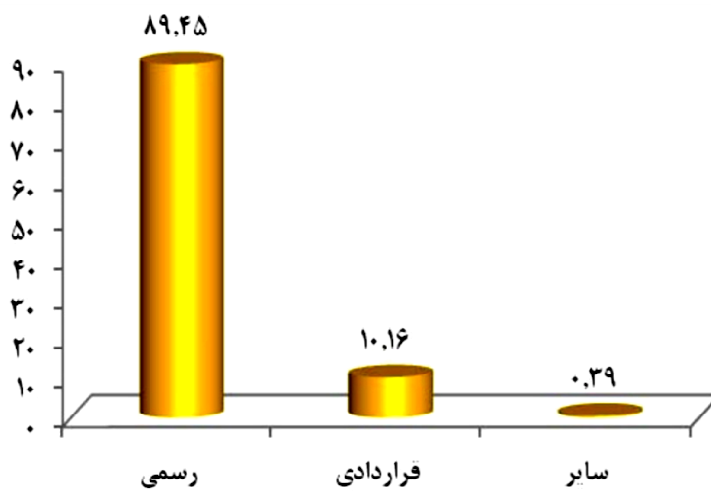
۵-۲-۴. وضعیت استخدام

جدول ۵-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر وضعیت استخدام

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
رسمی	۲۲۹	۸۹,۴۵	۸۹,۴۵
قراردادی	۲۶	۱۰,۱۶	۹۹,۶۱
سایر	۱	۰,۳۹	۱۰۰
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰	

همانطور که از داده‌های جدول ۵-۴ مشخص است، وضعیت استخدام اکثر افراد پاسخ دهنده (۸۹,۴۵٪)

رسمی و کمترین آنها (۰,۳۹٪) سایر موارد است.



نمودار ۵-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر وضعیت استخدام

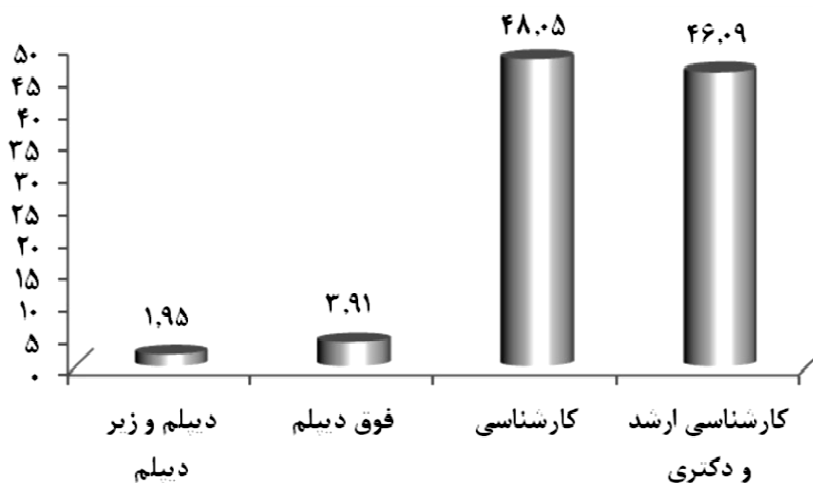
۶-۲-۴. میزان تحصیلات

جدول ۶-۴. توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
دیپلم و زیر دیپلم	۵	۱,۹۵	۱,۹۵
فوق دیپلم	۱۰	۳,۹۱	۵,۸۶
کارشناسی	۱۲۳	۴۸,۰۵	۵۳,۹۱
کارشناسی ارشد و دکتری	۱۱۸	۴۶,۰۹	۱۰۰
جمع کل	۲۵۶	۱۰۰	

همانطور که از داده‌های جدول ۶-۴ مشخص است، میزان تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۸,۰۵٪)

کارشناسی و کمترین آنها (۱,۹۵٪) دیپلم و زیر دیپلم است.



نمودار ۶-۴. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات

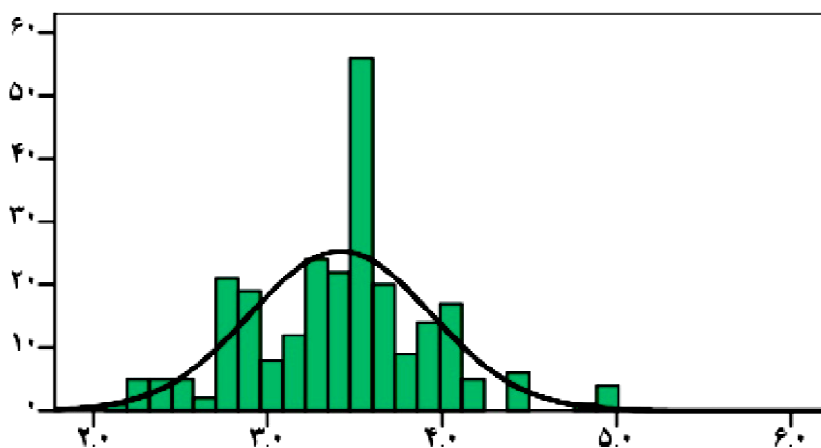
۷-۲-۴. توصیف کمی شاخص رضایت شغلی

در مجموع برای ارزیابی و سنجش شاخص رضایت شغلی از ۵ متغیر (مقیاس کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۳۹ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه‌ای طراحی شده است که بعد از گرفتن میانگین سطری از گویه‌های رتبه‌ای، نتایج حاصل در جداول ۸-۴ و ۱۲-۴ آورده شد.

با توجه به جدول ۷-۴، میانگین رضایت شغلی برابر با (۳,۴۱)، میانه برابر با (۳,۴۸)، مد برابر با ۳,۵۹، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۲,۱۳) و با انحراف معیار (۰,۵۱۷) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به شاخص رضایت شغلی در زیر آورده شده است.

جدول ۷-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص شاخص رضایت شغلی (n=۲۵۶)

شاخص	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	۳,۴۱	۰,۵۱۷	۳,۴۸	۳,۵۹	۰,۱۱۹	۰,۵۰۸	۲,۱۳	۵



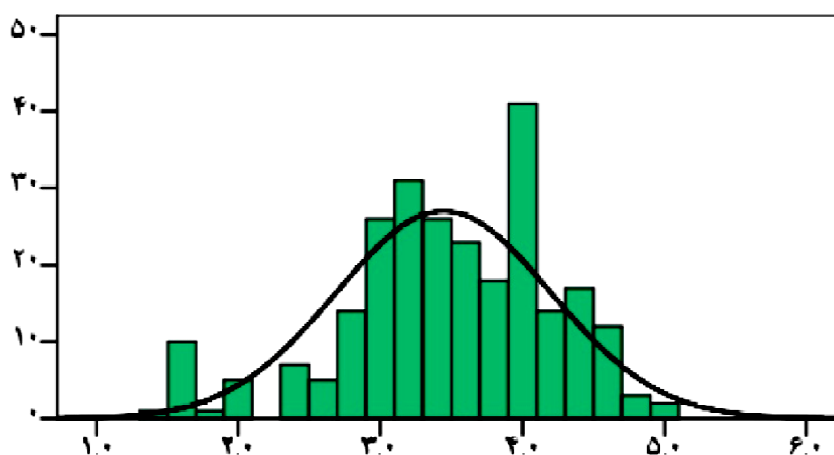
نمودار ۷-۴. هیستوگرام برای شاخص رضایت شغلی

۸-۲-۴. توصیف کمی متغیر مقیاس کار

برای سنجش متغیر مقیاس کار از ۱۰ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۸-۴، میانگین مقیاس کار برابر با (۳,۴۴)، میانه برابر با (۳,۵۰)، مد برابر با (۳,۴۰)، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۱,۴۰) و با انحراف معیار (۰,۷۵۴) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر مقیاس کار در زیر آورده شده است.

جدول ۸-۴ مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر مقیاس کار (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشدگی	کمینه	بیشینه
مقیاس کار	۳,۴۴	۰,۷۵۴	۳,۵۰	۳,۴۰	-۰,۶۲۷	۰,۳۶۸	۱,۴۰	۵



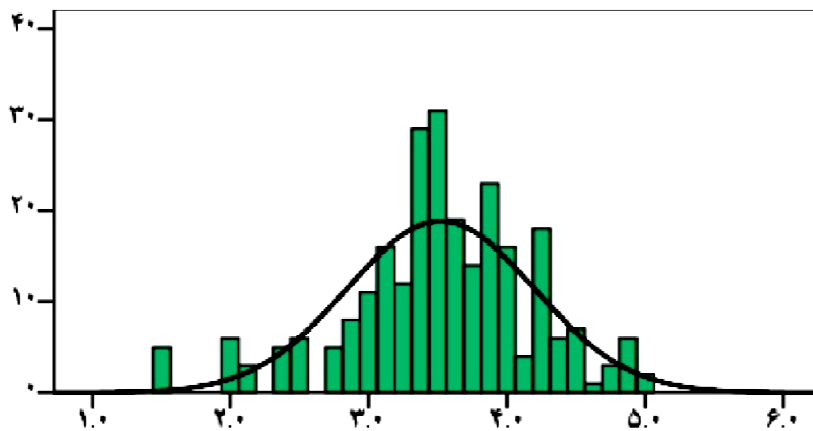
نمودار ۸-۴ هیستوگرام برای متغیر مقیاس کار

۹-۲-۴. توصیف کمی متغیر سرپرست

برای سنجش متغیر سرپرست از ۸ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۹-۴، میانگین سرپرست برابر با (۳,۵۲)، میانه برابر با (۳,۵۰)، مد برابر با (۳,۵۰)، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۱,۵۰) و با انحراف معیار (۰,۶۷۷) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر سرپرست در زیر آورده شده است.

جدول ۹-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر سرپرست (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
سرپرست	۳,۵۲	۰,۶۷۷	۳,۵۰	۳,۵۰	-۰,۵۳۷	۰,۷۹۶	۱,۵۰	۵



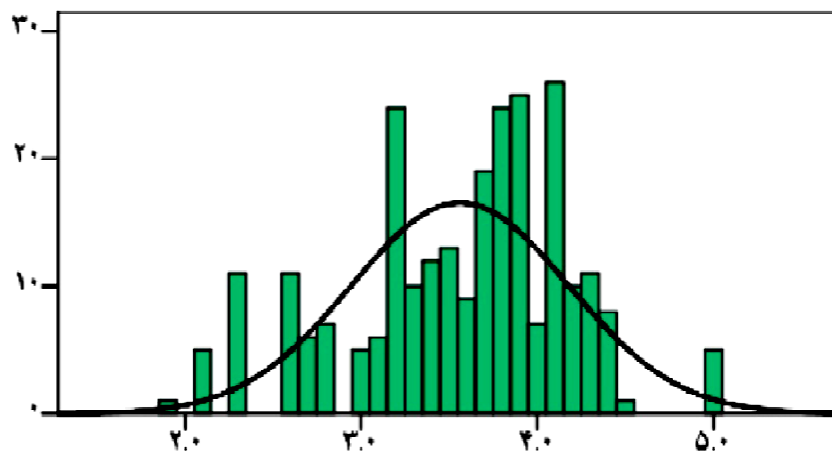
نمودار ۹-۴. هیستوگرام برای متغیر سرپرست

۱۰-۲-۴. توصیف کمی متغیر همکار

برای سنجش متغیر همکار از ۱۰ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۱۰-۴، میانگین همکار برابر با (۳,۵۶)، میانه برابر با (۳,۷۰)، مد برابر با (۴,۱۰)، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۱,۹۰) و با انحراف معیار (۰,۶۱۷) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر همکار در زیر آورده شده است.

جدول ۱۰-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر همکار (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
همکار	۳,۵۶	۰,۶۱۷	۳,۷۰	۴,۱۰	-۰,۴۷۸	-۰,۰۲۹	۱,۹۰	۵



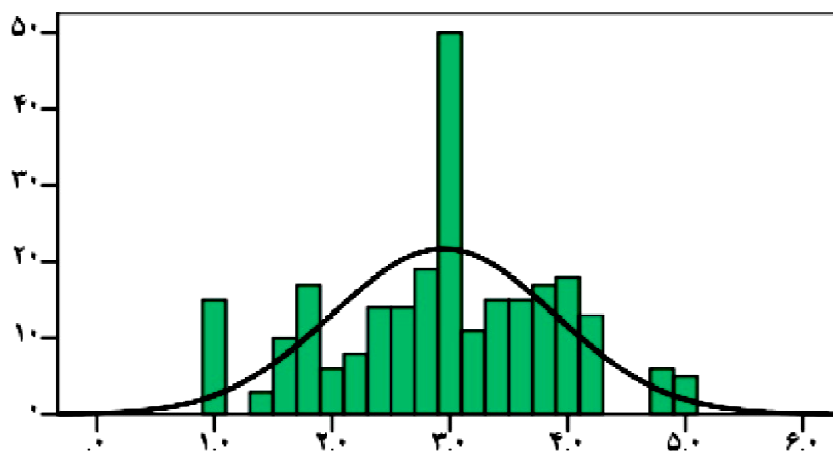
نمودار ۱۰-۴. هیستوگرام برای متغیر همکار

۱۱-۲-۴. توصیف کمی متغیر ارتقاء

برای سنجش متغیر ارتقاء از ۵ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۴-۱۱، میانگین ارتقاء برابر با (۲,۹۴)، میانه برابر با (۳)، مد برابر با (۳)، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۱) و با انحراف معیار (۰,۹۴۰) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر ارتقاء در زیر آورده شده است.

جدول ۴-۱۱. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر ارتقاء (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
ارتقاء	۲,۹۴	۰,۹۴۰	۳	۳	-۰,۱۷۷	-۰,۳۱۴	۱	۵



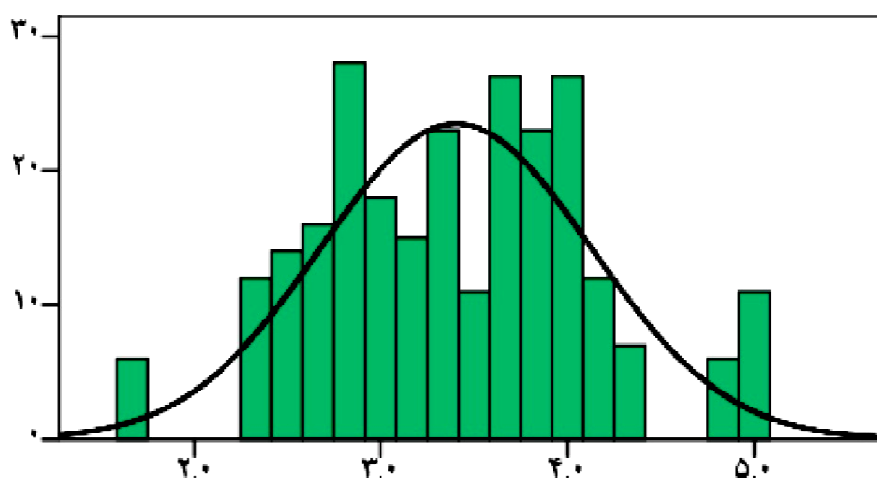
نمودار ۴-۱۱. هیستوگرام برای متغیر ارتقاء

۱۲-۲-۴. توصیف کمی متغیر پرداخت

برای سنجش متغیر پرداخت از ۶ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۱۲-۴، میانگین پرداخت برابر با (۳,۴۰)، میانه برابر با (۳,۳۳)، مد برابر با (۲,۸۳)، بیشترین مقدار برابر با (۵)، کمترین مقدار برابر با (۱,۶۷) و با انحراف معیار (۰,۷۲۵) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر پرداخت در زیر آورده شده است.

جدول ۱۲-۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر پرداخت (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
پرداخت	۳,۴۰	۰,۷۲۵	۳,۳۳	۲,۸۳	۰,۱۲۵	-۰,۱۶۱	۱,۶۷	۵



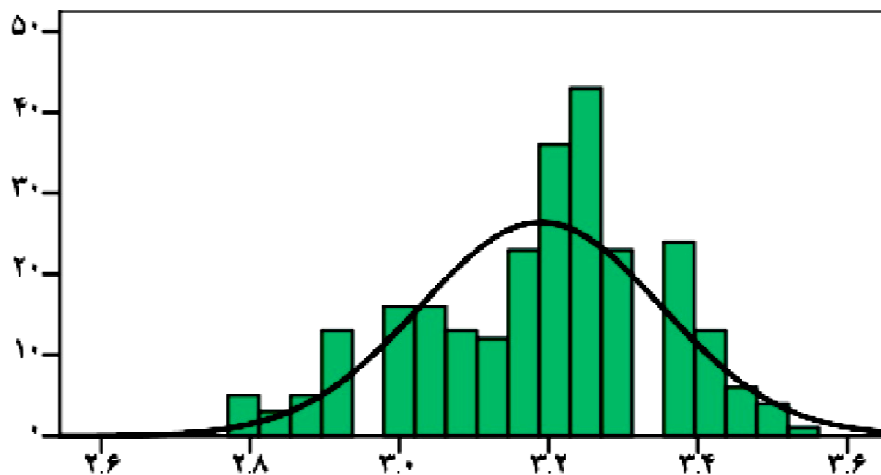
نمودار ۱۲-۴. هیستوگرام برای متغیر پرداخت

۴-۲-۱۳. توصیف کمی شاخص تعهد سازمانی

در مجموع برای ارزیابی و سنجش شاخص تعهد سازمانی از ۳ متغیر (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۲۴ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه‌ای طراحی شده است که بعد از گرفتن میانگین سطری از گویه‌های رتبه‌ای، نتایج حاصل در جداول ۴-۱۴ و ۴-۱۶ آورده شد. با توجه به جدول ۴-۱۳، میانگین تعهد سازمانی برابر با (۳,۱۹)، میانه برابر با (۳,۲۰)، مد برابر با (۳,۲۵)، بیشترین مقدار برابر با (۳,۵۴)، کمترین مقدار برابر با (۲,۷۹) و با انحراف معیار (۰,۱۶۱) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به شاخص تعهد سازمانی در زیر آورده شده است.

جدول ۴-۱۳. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص شاخص تعهد سازمانی (n=۲۵۶)

شاخص	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشدگی	کمینه	بیشینه
تعهد سازمانی	۳,۱۹	۰,۱۶۱	۳,۲۰	۳,۲۵	-۰,۴۰۵	-۰,۲۰۶	۲,۷۹	۳,۵۴



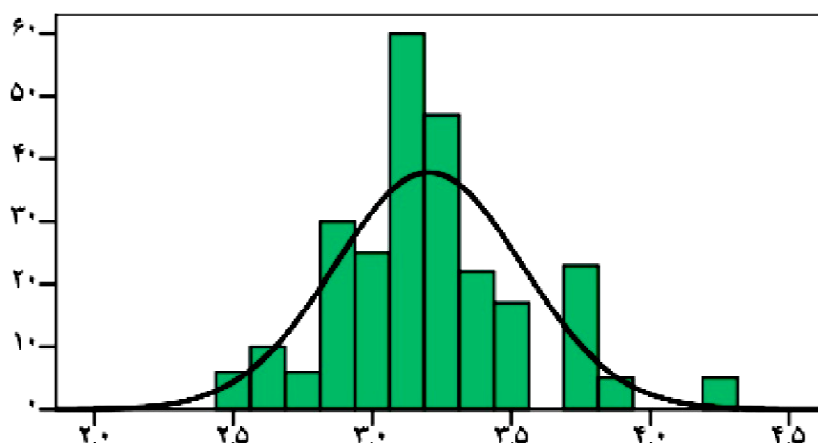
نمودار ۴-۱۳. هیستوگرام برای شاخص تعهد سازمانی

۱۴-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد عاطفی

برای سنجش متغیر تعهد عاطفی از ۸ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۴-۱۴، میانگین تعهد عاطفی برابر با (۳,۲۰)، میانه برابر با (۳,۱۲)، مد برابر با (۳,۱۳)، بیشترین مقدار برابر با (۴,۲۵)، کمترین مقدار برابر با (۲,۵۰) و با انحراف معیار (۰,۳۳۷) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر تعهد عاطفی در زیر آورده شده است.

جدول ۴-۱۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد عاطفی (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
تعهد عاطفی	۳,۲۰	۰,۳۳۷	۳,۱۲	۳,۱۳	۰,۵۹۱	۰,۸۲۷	۲,۵۰	۴,۲۵



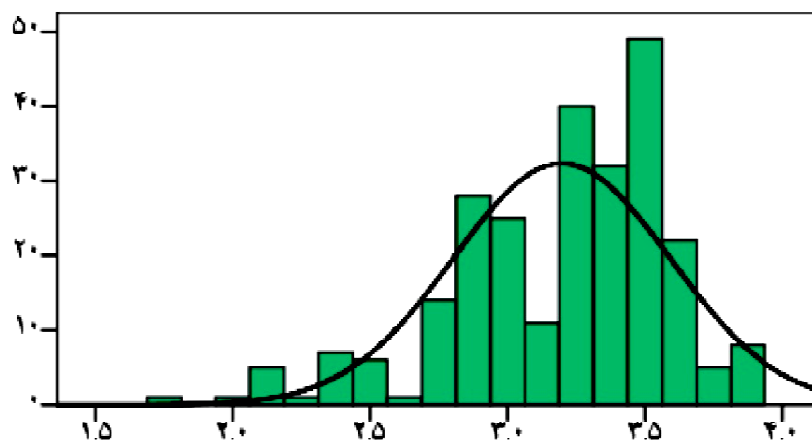
نمودار ۴-۱۴. هیستوگرام برای متغیر تعهد عاطفی

۱۵-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد مستمر

برای سنجش متغیر تعهد مستمر از ۸ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۴-۱۵، میانگین تعهد مستمر برابر با (۳,۲۰)، میانه برابر با (۳,۲۵)، مد برابر با (۳,۵۰)، بیشترین مقدار برابر با (۳,۸۸)، کمترین مقدار برابر با (۱,۷۵) و با انحراف معیار (۰,۳۹۴) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر تعهد مستمر در زیر آورده شده است.

جدول ۴-۱۵. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد مستمر (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
تعهد مستمر	۳,۲۰	۰,۳۹۴	۳,۲۵	۳,۵۰	-۰,۸۷۰	۰,۷۲۹	۱,۷۵	۳,۳۸



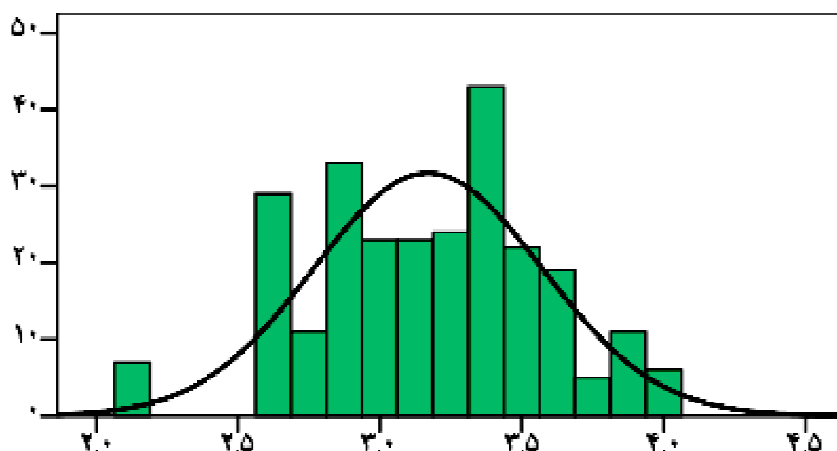
نمودار ۴-۱۵. هیستوگرام برای متغیر تعهد مستمر

۱۶-۲-۴. توصیف کمی متغیر تعهد هنجاری

برای سنجش متغیر تعهد هنجاری از ۸ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول ۴-۱۶، میانگین تعهد هنجاری برابر با (۳,۱۷)، میانه برابر با (۳,۲۵)، مد برابر با (۳,۳۸)، بیشترین مقدار برابر با (۴)، کمترین مقدار برابر با (۲,۱۳) و با انحراف معیار (۰,۴۰۲) می‌باشد. نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر تعهد هنجاری در زیر آورده شده است.

جدول ۴-۱۶. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر تعهد هنجاری (n=۲۵۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
تعهد هنجاری	۳,۱۷	۰,۴۰۲	۳,۲۵	۳,۳۸	-۰,۱۹۲	-۰,۱۶۷	۲,۱۳	۴



نمودار ۴-۱۶. هیستوگرام برای متغیر تعهد هنجاری

۴-۳. آمار استنباطی

۴-۳-۱. بررسی نرمال بودن متغیرها

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف که به افتخار دو آماردان روسی به نام‌های ا.ن. کولموگروف و ن.و اسمیرنوف به این نام خوانده می‌شود، روش ناپارامتری ساده‌ای برای تعیین همگونی اطلاعاتی تجربی با توزیع‌های آماری منتخب است، بنابراین آزمون کولموگروف اسمیرنوف روشی برای تشخیص نرمال بودن توزیع فراوانی مشاهدات جمع‌آوری شده است. این آزمون برای گرفتن مجوز لازم جهت استفاده از رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون بر متغیرهای مستقل و وابسته اعمال می‌گردد تا نرمال بودن اطلاعات اثبات گردد در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند: H_0

داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند: H_1

با توجه به جدول آزمون اسمیرنوف کولموگروف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و

وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰,۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۴-۱۷. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مقیاس کار	۲۵۶	۳,۴۴	۰,۷۵۵	۰,۹۸۵	۰,۱۱۴	نرمال است
سرپرست	۲۵۶	۳,۵۲	۰,۶۷۷	۱,۰۷۵	۰,۰۸۵	نرمال است
همکار	۲۵۶	۳,۵۶	۰,۶۱۷	۱,۰۰۵	۰,۰۷۴	نرمال است
ارتقاء	۲۵۶	۲,۹۴	۰,۹۴۰	۰,۸۹۶	۰,۱۲۳	نرمال است
پرداخت	۲۵۶	۳,۴۰	۰,۷۲۵	۱,۰۳۴	۰,۰۸۶	نرمال است
رضایت شغلی	۲۵۶	۳,۴۲	۰,۵۱۷	۰,۹۹۹	۰,۱۲۰	نرمال است
تعهد عاطفی	۲۵۶	۳,۲۰	۰,۳۳۷	۱,۰۵۴	۰,۰۷۰	نرمال است
تعهد مستمر	۲۵۶	۳,۲۰	۰,۳۹۵	۱,۰۰۳	۰,۰۸۵	نرمال است
تعهد هنجاری	۲۵۶	۳,۱۷	۰,۴۰۳	۱,۰۲۵	۰,۰۷۷	نرمال است
تعهد سازمانی	۲۵۶	۳,۱۹	۰,۱۶۱	۰,۹۸۵	۰,۰۹۹	نرمال است

همانطور که از داده‌های جدول ۴-۱۷ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰,۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند؛ بنابراین برای بررسی پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری مانند رگرسیون و آزمون پیرسون استفاده می‌شود. در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

۴-۳-۲. آزمون بررسی میزان همبستگی متغیرها و بررسی فرضیات

۴-۳-۲-۱. آزمون فرضیه اصلی

H_0 : بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: $H_0: r=0$ و $H_1: r \neq 0$

جدول ۴-۱۸. ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	سطح معنی داری	نتیجه
رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۷۳۶	۰,۶۳۲	۰,۰۰۴	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۴-۱۸) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۴ است که کمتر از ۰,۰۵ می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۷۳,۶+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر با ۰,۶۳۲ می باشد که این نشان می دهد که متغیر رضایت شغلی (متغیر مستقل) به میزان ۶۳,۲ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۴-۳-۲. آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

H_0 : بین عامل همکاران و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین عامل همکاران و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: $H_0: r=0$ و $H_1: r \neq 0$

جدول ۴-۱۹. ضریب همبستگی بین عامل همکاران و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	سطح معنی داری	نتیجه
عامل همکاران و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۷۷۷	۰,۶۰۳	۰,۰۰۱	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۴-۱۹) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی ۷۷,۷+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی برابر با ۰,۶۰۳ می باشد که این نشان می دهد که متغیر عامل همکاران (متغیر مستقل) به میزان ۶۰,۳ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۳-۳-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

H_0 : بین عامل سرپرست و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین عامل سرپرست و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: $H_0: r=0$ و $H_1: r \neq 0$

جدول ۲۰-۴. ضریب همبستگی بین عامل سرپرست و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	سطح معنی داری	نتیجه
عامل سرپرست و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۷۹۸	۰,۶۳۶	۰,۰۰۱	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۲۰-۴) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی ۷۹,۸+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی برابر با ۰,۶۳۶ می باشد که این نشان می دهد که متغیر عامل سرپرست (متغیر مستقل) به میزان ۶۳,۶ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۴-۳-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

H_0 : بین ماهیت کار و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین ماهیت کار و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: $H_0: r=0$ و $H_1: r \neq 0$

جدول ۲۱-۴. ضریب همبستگی بین ماهیت کار و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	سطح معنی داری	نتیجه
ماهیت کار و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۶۹۴	۰,۵۸۳	۰,۰۰۲	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۲۱-۴) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۲ است که کمتر از ۰,۰۵

می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی ۰,۶۹,۴+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی برابر با ۰,۵۸۳ می باشد که این نشان می دهد که متغیر ماهیت کار (متغیر مستقل) به میزان ۵۸,۳ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۵-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق

H_0 : بین عامل حقوق و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین عامل حقوق و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: $H_0: r=0$ و $H_1: r \neq 0$

جدول ۲۲-۴. ضریب همبستگی بین عامل حقوق و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	سطح معنی داری	نتیجه
عامل حقوق و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۷۱۰	۰,۵۰۴	۰,۰۰۱	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۲۲-۴) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی ۰,۷۱+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی برابر با ۰,۵۰۴ می باشد که این نشان می دهد که متغیر عامل حقوق (متغیر مستقل) به میزان ۵۰,۴ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۶-۲-۳-۴. آزمون فرضیه فرعی پنجم تحقیق

H_0 : بین عامل ترفیعات و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین عامل ترفیعات و تعهد سازمانی در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه وجود دارد.

فرض آماری: H₀: r=0 و H₁: r≠0

جدول ۴-۲۳. ضریب همبستگی بین عامل ترفیعات و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R ²)	سطح معنی داری	نتیجه
عامل ترفیعات و تعهد سازمانی	۲۵۶	۰,۵۷۲	۰,۳۲۷	۰,۰۰۱	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۴-۲۳) مشاهده می شود که سطح معنی داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می شود و رابطه معنی دار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت میزان همبستگی بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی ۵۷,۲+ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی برابر با ۰,۳۲۷ می باشد که این نشان می دهد که متغیر عامل ترفیعات (متغیر مستقل) به میزان ۳۲,۷ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند.

۳-۳-۴. آزمون رگرسیون

بررسی و شناخت رفتار متغیرهای اساسی کار آزمون رگرسیون است. در رگرسیون می خواهیم بدانیم که تغییر در متغیرهای مستقل چه اثرهایی در متغیرهای وابسته به وجود می آورد. در کل تکنیک تحلیل رگرسیون برای تعیین رابطه آماری بین دو یا چند متغیر و پیش بینی تغییرات یک متغیر از روی متغیر دیگر در سطح وسیع معنی می شود. در ادامه برای تجزیه و تحلیل متغیر مستقل و متغیر وابسته از رگرسیون چند گانه استفاده می شود.

جدول ۴-۲۴. خلاصه مدل بین متغیر وابسته تعهد سازمانی و متغیر مستقل رضایت شغلی

همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R Square	انحراف معیار Std. Error of the Estimate
۰,۷۸۶	۰,۶۱۸	۰,۶۰۸	۲۷,۰۸۸

در جدول ۴-۲۴ ضریب همبستگی رگرسیون، ضریب تعیین، همراه با ضریب تعدیل شده و انحراف معیار

برآورد را مشاهده می کنید. در این جدول هرچه ضریب تعدیل شده بالاتر باشد نشان می دهد که سهم بیشتری از تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیر مستقل است.

جدول ۴-۲۵. جدول تحلیل واریانس بین متغیر وابسته و متغیر مستقل

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰,۰۰۱	۲۲,۸۱۵	۳۷۰۲۰,۷۲۵	۵	۷۴۰۴۱,۴۵۰	مدل رگرسیون
		۱۶۲۲,۶۲۸	۲۵۱	۳۲۲۹۰۲,۹۴۶	باقیمانده ها
			۲۵۶	۳۹۶۹۴۴,۳۹۶	کل

با توجه به جدول ۴-۲۵ این موضوع که آیا واقعاً این الگو برازنده داده است، آزمون شده است. اگر در جدول sig کمتر از ۵ درصد باشد نشانه این است که الگو مناسب و برازنده است. با توجه به اینکه sig کمتر از ۵ درصد می باشد. پس فرض خطی بودن مدل تأیید می شود.

جدول ۴-۲۶. ضرایب مدل بین متغیر وابسته تعهد متغیرهای مستقل رضایت شغلی

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		Beta	Std.error	B	
۰,۰۰۱	۵,۱۰۵		۱۳,۴۱۵	۶۸,۴۷۶	مقدار ثابت
۰,۰۰۱	۴,۳۶۵	۰,۳۶۹	۳,۰۱۴	۱۰,۲۵۳	رضایت از همکاران
۰,۰۰۱	۳,۸۷۰	۰,۲۰۱	۳,۶۵۴	۱۲,۳۶۵	رضایت از سرپرست
۰,۰۰۲	۳,۱۷۶	۰,۲۵۳	۴,۴۰۶	۱۳,۹۹۲	رضایت از ماهیت کار
۰,۰۰۱	۶,۶۷۹	۰,۵۳۲	۳,۶۴۲	۲۴,۳۲۲	رضایت از حقوق و مزایا
۰,۰۰۱	۵,۳۶۷	۰,۴۵۶	۳,۸۷۰	۱۸,۳۶۵	رضایت از فرصت های ارتقاء

با توجه به اینکه در این آزمون sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین نشان دهنده این است که متغیر مستقل و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تأثیر گذار است؛ یعنی متغیرهای مستقل مؤلفه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مؤثر می باشد. پس از بررسی معیارهای اعتبار مدل، با توجه به فرضیه غیر صفر بودن ضرایب رگرسیون مدل آزمون مدل رگرسیون برآورد شده به شرح زیر می باشد:

$$y = 68.476 + 10.253x_1 + 12.365x_2 + 13.992x_3 + 24.322x_5 + 18.365x_4$$

فصل پنجم

بحث و نتیجه‌گیری

۵-۱. مقدمه

در فصل پنجم اساساً به جمع‌بندی یافته‌های پژوهش پرداخته و مهمترین یافته‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و ارائه می‌گردند. این فصل شامل خلاصه تحقیق، بحث و نتیجه‌گیری با توجه به سؤالات پژوهش و ارائه نتایجی که در راستای اهداف تحقیق و با تجزیه و تحلیل داده‌ها به دست آمده، می‌باشد و این نتایج با نتایج تحقیقات مشابه مقایسه شده‌اند. نکات عملی قابل استنباط از مطالعات نظری و میدانی که با سؤالات تحقیق مرتبط هستند مطرح شد و در خاتمه در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادات کاربردی و پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده (برای پژوهشگران) ارائه گردیده است.

۵-۲. خلاصه تحقیق

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان می‌باشد. این مطالعه از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و به روش مقطعی است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی نسبی است. چون جامعه از دو گروه زن و مرد تشکیل گردیده است. با توجه به حجم جامعه مورد نظر تحقیق (۷۵۰ نفر)، از جدول کرجسی و مورگان برای محاسبه حجم نمونه در حالت حجم جامعه معلوم استفاده شده است. بدین ترتیب تعداد ۲۵۶ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که با استفاده از سؤالات بسته انجام شده است. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد ویسوکی و

کروم با ۳۹ گویه و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. همچنین برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر استفاده شده است. بعد از استخراج عوامل مرتبط با متغیرها بر اساس ۵ فرضیه، رابطه متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. با استفاده از مبحث نظری و ادبیات موضوع، ابتدا آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (افراد نمونه) و همچنین وضعیت متغیرهای تحقیق با بکارگیری جداول و نمودارها انجام شد و در ادامه برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش و نتیجه‌گیری، از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 به نحوی که ذکر می‌شود، استفاده گردید: جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی ضریب همبستگی بین متغیرهای کمی از آزمون همبستگی پیرسون و در نهایت از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است.

در پژوهش حاضر، در گام اول به بررسی تأهل افراد پرداختیم که ۸,۹۸٪ افراد پاسخ دهنده مجرد و ۹۱,۰۲٪ آنها متأهل هستند. در گام دوم به بررسی جنسیت افراد پرداخته‌ایم که ۱۲,۸۹٪ افراد پاسخ دهنده زن و ۸۷,۱۱٪ آنها مرد هستند. در گام سوم به بررسی سن افراد پرداختیم که سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۰,۲۳٪) بالای ۴۰ سال و کمترین آنها (۱۰,۱۶٪) بین ۲۵ تا ۳۰ سال است. در گام چهارم به بررسی سابقه کار افراد پرداختیم که میزان سابقه اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۴,۵۳٪) بالای ۱۵ سال و کمترین آنها (۰,۳۹٪) کمتر از ۵ سال است. در گام پنجم به وضعیت استخدام افراد پرداختیم که وضعیت استخدام اکثر افراد پاسخ دهنده (۸۹,۴۵٪) رسمی و کمترین آنها (۰,۳۹٪) سایر موارد است. در گام ششم به بررسی میزان تحصیلات افراد پرداختیم که میزان تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۸,۰۵٪) کارشناسی و کمترین آنها (۱,۹۵٪) دیپلم و زیر دیپلم است. همچنین نتایج پژوهش بر اساس فرضیه‌های تحقیق به تفکیک در ذیل ذکر شده است.

۳-۵. بحث و نتیجه‌گیری

۳-۵-۱. فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۴ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه

معنی دار می باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی $۰.۷۳,۶$ درصد می باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر با ۰.۶۳۲ می باشد که این نشان می دهد که متغیر رضایت شغلی (متغیر مستقل) به میزان $۶۳,۲$ درصد می تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش بینی کند. نحیر و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ها گزارش کرد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین تعهد سازمانی با متغیرهای مسکن و وضعیت تأهل ارتباط معنی داری وجود دارد. شعبانی بهار، فراهانی و جعفری (۱۳۸۹)، به تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان پرداختند و گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و نیز رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد وزن تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین بین سن، سابقه خدمت و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد. از سویی دیگر بین سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری مشاهده نشد اما بین سطح تحصیلات و میزان تعهد سازمانی و نیز سطح تحصیلات و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط منفی معنی داری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از زن و مرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. محمدیان و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی در مورد بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی به این نتایج رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با تحصیلات و رشته شغلی افراد رابطه معنی داری وجود دارد. روحی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان پرداختند و گزارش کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنی دار مستقیمی مشاهده شد. دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان گزارش کرد که رضایت شغلی با شدت ۰.۷۸% بر تعهد سازمانی اثر معناداری دارد با ضریب مسیر ۰.۵۹ بر کارایی کارکنان شرکت تأثیر می گذارد. همچنین ضریب تعیین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر کارایی کارکنان ۰.۵۶ می باشد. استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز پرداختند و نتایج نشان داد که رابطه ی

میان هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد که هوش هیجانی ۱۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند و هوش هیجانی ۱۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. در واقع می‌توان گفت امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع و سرمایه نگریسته می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند. از این رو امروزه توجه به مقوله رضایت شغلی، تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. در واقع می‌توان اشاره داشت که هر چه کارکنان از رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند به همان مقدار دارای تعهد بیشتری به سازمان خواهند بود. این نتایج با نتایج پژوهش‌های جمشیدیان (۱۳۹۵)، موسوی مقدم (۱۳۹۵)، شافازاوانا و همکاران (۲۰۱۶)، فتحی و همکاران (۱۳۹۲)، محمدزاده و همکاران (۱۳۹۳)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، کبریایی و همکاران (۱۳۹۰)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، اسلامی و همکاران (۲۰۱۲)، مالک و همکاران (۲۰۱۰)، نیلرز و همکاران (۲۰۱۴)، هان و همکاران (۲۰۰۹)، ویلیامز و همکاران (۱۹۹۱) و عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد و با پژوهش‌های قمری (۱۳۹۰) و جهانگیر (۱۳۸۹) در تناقض است.

۵-۳-۲. فرضیه اول: بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی ۷۷,۷+ درصد می‌باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل همکاران و تعهد سازمانی برابر با ۰,۶۰۳ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر عامل همکاران (متغیر مستقل) به میزان ۶۰,۳ درصد می‌تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند. یافته‌های

پژوهش حاضر نتایج پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کند. روحی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان پرداختند و گزارش کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنی‌دار مستقیمی مشاهده شد. دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان گزارش کرد که رضایت شغلی با شدت ۷۸٪ بر تعهد سازمانی اثر معناداری دارد با ضریب مسیر ۰٫۵۹. بر کارایی کارکنان شرکت تأثیر می‌گذارد. همچنین ضریب تعیین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر کارایی کارکنان ۰٫۵۶ می‌باشد. استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز پرداختند و نتایج نشان داد که رابطه‌ی میان هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد که هوش هیجانی ۱۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند و هوش هیجانی ۱۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. در واقع می‌توان گفت که هر چقدر میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران، مدیران و کارکنان نشان می‌دهند. میزان رضایت از همکاران به میزان همکاری و پشتیبانی صمیمی همکاران در زندگی سازمانی بستگی دارد. از این رو هرچه کارکنان از همکاران رضایت داشته باشند به همان مقدار تمایلشان برای ماندگاری در آن سازمان بیشتر خواهد بود. این نتایج با نتایج پژوهش‌های افشانی و همکاران (۱۳۹۵)، نحیر و همکاران (۱۳۸۹)، کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۷۹)، بزرگ اشرفی (۱۳۷۴)، سلمانی (۱۳۸۶)، امانوئل و همکاران (۲۰۱۶)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، مالک و همکاران (۲۰۱۰) و هان و همکاران (۲۰۰۹)، عزیزی (۱۳۹۱)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، حسنی و همکاران (۱۳۹۱)، قمری (۱۳۹۰)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، کیریایی و همکاران (۱۳۹۰) و دانش فرد (۱۳۹۰) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های عباسی (۱۳۹۰) و مک‌نیز (۲۰۱۰) در تناقض است.

۵-۳-۳. فرضیه دوم: بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف

اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی ۷۹,۸+ درصد می‌باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل سرپرست و تعهد سازمانی برابر با ۰,۶۳۶ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر عامل سرپرست (متغیر مستقل) به میزان ۶۳,۶ درصد می‌تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند. یافته‌های پژوهش حاضر نتایج پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کند. منوچهر جفره، سید ذبیح الله هاشمی، احمد پایاب (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که: عوامل درونی رضایت شغلی بر متغیرهای تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان تأثیر دارد. عوامل بیرونی رضایت شغلی نیز بر متغیرهای تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان تأثیر دارد و عوامل عمومی رضایت شغلی نیز بر متغیرهای تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان تأثیر دارد. از آنجا که مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تمام مؤلفه‌های تعهد سازمانی تأثیر دارند بنابراین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دادسرای ناحیه ۳۱ تهران تأثیر دارد. علی کبریایی، عبدالوهاب باغبانیان، راضیه کیخایی، (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به این نتیجه رسید که حدود ۵۷,۸ درصد کارکنان از شغل خود راضی بودند و ۷۰,۳ درصد تعهد سازمانی داشتند کمترین میانگین رضایت از میزان حقوق و بیشترین میانگین مربوط به رضایت از همکاران بوده است و از نظر تعهد سازمانی، تعهد هنجاری کمترین و تعهد عاطفی بیشترین میانگین را داشتند. به طور کلی بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان همبستگی آماری معنی‌دار وجود داشت. در واقع می‌توان گفت آگاهی از رضایت نیروی انسانی از شغل مربوطه، یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. عدم توجه به عواملی که موجب ایجاد انگیزه و رضایت شغلی می‌شود؛ می‌تواند در دراز مدت اهداف سازمان را با مشکل مواجه سازد و یکی از عوامل برخورداری نیروهای کارآمد یک سازمان توجه به ابعاد مختلف زندگی کارکنان و ارائه خدمات مادی و معنوی به آنان می‌باشد. از آن جا که کارمندان مهمترین منبع در سازمان هستند، لازم است سازمان پیوسته از احوال آنها و روند کارشان با خبر باشد. آگاهی از مشکلات کارکنان و تلاش در رفع آنها، دیگر چیزی نیست

که بتوان با بی‌اعتنایی از کنار آن گذشت. مشکلات مالی، احساسی و عاطفی، بیماری و دیگر مشکلات موجود عواملی هستند که باعث کاهش کارایی و عدم تمرکز کارکنان در محیط کار می‌شود؛ بنابراین ایجاد رضایت شغلی در فرد به عوامل زیادی بستگی دارد که در کنار هم موجب حصول نتایج مطلوب می‌شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. می‌توان به این نتیجه رسید که اگر کارکنان از مدیر و مافوق خود رضایت نداشته باشند تعهد آنها به سازمان کاهش خواهد یافت. این نتایج با نتایج پژوهش‌های فتحی و همکاران (۱۳۹۲)، محمدزاده و همکاران (۱۳۹۳)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، کبریایی و همکاران (۱۳۹۰)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، اسلامی و همکاران (۲۰۱۲)، مالک و همکاران (۲۰۱۰) و یانگ و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های مک‌نیز (۲۰۱۰) و جهانگیر (۱۳۸۹) در تناقض است.

۵-۳-۴. فرضیه سوم: بین رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۲ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی ۰,۶۹۴+ درصد می‌باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر ماهیت کار و تعهد سازمانی برابر با ۰,۵۸۳ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر ماهیت کار (متغیر مستقل) به میزان ۵۸,۳ درصد می‌تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند. یافته‌های پژوهش حاضر نتایج پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کند. امیربابک مرجانی، علیرضا میرزایی، (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ به این نتیجه رسید که گفت رابطه معناداری بین پرداخت‌ها، ماهیت شغل، فرصت‌های ارتقا، سرپرست و روابط با همکاران با تعهد سازمانی وجود دارد. از آنجائیکه میانگین پنج جزء اصلی رضایت شغلی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر اساس پاسخ دهندگان به پرسشنامه بیشتر از ۳ (سطح متوسط) می‌باشد، بنابراین سازمان مذکور در سطح متوسطی از رضایت شغلی و تعهد

سازمانی قرار دارد و با استفاده از آزمون فریدمن در این میان بیشترین تأثیرگذاری را به ترتیب ماهیت شغل، همکاران، فرصت ارتقاء، پرداخت‌ها و سرپرست بر تعهد سازمانی داشته‌اند. اکبر آفرینش خاکی، محمد علی حاجی بلوری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت - دانشکده علوم انسانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی شهر یزد به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی، رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشته در حالی که بین رضایت از ارتقا و رضایت از پرداخت با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت. استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز پرداختند و نتایج نشان داد که رابطه‌ی میان هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد که هوش هیجانی ۱۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند و هوش هیجانی ۱۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. در واقع می‌توان گفت اگر چه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هم در ارتباط‌اند اما با هم متفاوت هستند. وابستگی و ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی به یکدیگر، به مدیران آگاهی می‌دهد که نه تنها رضایت شغلی در ایجاد رفتارهای به‌نجار مؤثر بوده، بلکه در بهبود و تقویت تعهد سازمانی نیز مؤثر است. از طرف دیگر بهبود رضایت شغلی، بهبود در تعهد سازمانی را به همراه دارد. از این رو باید تلاش شود تا رضایت از کار کارکنان را افزایش دهیم تا بتوانیم تعهد کارکنان به سازمان را افزایش دهیم. این نتایج با نتایج پژوهش‌های رضایی آقمشهدی (۱۳۹۵)، حسنی و همکاران (۱۳۹۱)، فتحی و همکاران (۱۳۹۲)، قمری (۱۳۹۰)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، کبریایی و همکاران (۱۳۹۰)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، خوشخویی و همکاران (۱۳۹۲)، عزیزی (۱۳۹۱)، امانوئل و همکاران (۲۰۱۶)، یانگ و همکاران (۲۰۰۸)، مالک و همکاران (۲۰۱۰) و هان و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های دانش‌فرد (۱۳۹۰) و عباسی (۱۳۹۰) در تناقض است.

۵-۳-۵. فرضیه چهارم: بین رضایت از حقوق و مزایا و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت از حقوق و مزایا و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی ۷۱+ درصد می‌باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل حقوق و تعهد سازمانی برابر با ۰,۵۰۴ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر عامل حقوق (متغیر مستقل) به میزان ۵۰,۴ درصد می‌تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند. یافته‌های پژوهش حاضر نتایج پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کند. روحی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان پرداختند و گزارش کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنادار مستقیمی مشاهده شد. دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان گزارش کرد که رضایت شغلی با شدت ۷۸٪ بر تعهد سازمانی اثر معناداری دارد با ضریب مسیر ۰,۵۹. بر کارایی کارکنان شرکت تأثیر می‌گذارد. همچنین ضریب تعیین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر کارایی کارکنان ۰,۵۶ می‌باشد. همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از زن و مرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محمدیان و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی در مورد بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی به این نتایج رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با تحصیلات و رشته شغلی افراد رابطه معنی‌داری وجود دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده‌های اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد. به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید. در واقع هر چقدر کارکنان از پرداختی سازمان رضایت داشته باشند و بتوانند نیازهای اولیه خود را برطرف نمایند به تعهد آنها نسبت به سازمان نیز افزایش خواهد

یافت. این نتایج با نتایج پژوهش‌های محمدزاده و همکاران (۱۳۹۳)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، کبریایی و همکاران (۱۳۹۰)، قمری (۱۳۹۰)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، خوشخویی و همکاران (۱۳۹۲)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، جمشیدیان (۱۳۹۵)، موسوی مقدم (۱۳۹۵)، شافازاوانا و همکاران (۲۰۱۶)، نیلدرز و همکاران (۲۰۱۴)، هان و همکاران (۲۰۰۹)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، اسلامی و همکاران (۲۰۱۲)، مالک و همکاران (۲۰۱۰)، یانگ و همکاران (۲۰۰۸)، عزیزی (۱۳۹۱) و مک‌نیز (۲۰۱۰) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های پورتر و همکاران (۲۰۱۱) در تناقض است.

۵-۳-۶. فرضیه پنجم: بین رضایت از فرصت‌های ارتقاء و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رضایت از فرصت‌های ارتقاء و تعهد سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۰۱ است که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی ۵۷,۲+ درصد می‌باشد؛ که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر عامل ترفیعات و تعهد سازمانی برابر با ۰,۳۲۷ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر عامل ترفیعات (متغیر مستقل) به میزان ۳۲,۷ درصد می‌تواند متغیر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند. یافته‌های پژوهش حاضر نتایج پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کند. شعبانی بهار، فراهانی و جعفری (۱۳۸۹)، به تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان پرداختند و گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و نیز رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین سن، سابقه خدمت و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. از سویی دیگر بین سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد اما بین سطح تحصیلات و میزان تعهد سازمانی و نیز سطح تحصیلات و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از زن و مرد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. محمدیان و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی در مورد بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی

کارکنان یک دانشگاه نظامی به این نتایج رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با تحصیلات و رشته شغلی افراد رابطه معنی داری وجود دارد. روحی و همکاران (۱۳۸۹)، به بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان پرداختند و گزارش کردند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنادار مستقیمی مشاهده شد؛ بنابراین هر چقدر فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کار کارکنان فراهم شود تعهد سازمانی نیز به سازمان افزایش پیدا خواهد کرد. از این رو در سازمان باید شرایط را برای ارتقای افراد فراهم نماییم تا آنها احساس کنند سازمان به آنها ارزش می‌دهد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های افشانی و همکاران (۱۳۹۵)، بابایی و همکاران (۱۳۹۴)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، محمدزاده و همکاران (۱۳۹۳)، کبریایی و همکاران (۱۳۹۰)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، تنای و همکاران (۲۰۱۳)، بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، خوشخویی و همکاران (۱۳۹۲)، عزیزی (۱۳۹۱)، امانوئل و همکاران (۲۰۱۶)، یانگ و همکاران (۲۰۰۸)، مالک و همکاران (۲۰۱۰) و هان و همکاران (۲۰۰۹)، اسلامی و همکاران (۲۰۱۲)، کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۷۹)، فتحی و همکاران (۱۳۹۲) و موسوی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی داشت و با نتایج پژوهش‌های دهقان و همکاران (۱۳۹۱) و احمدوند و همکاران (۱۳۹۵) در تناقض است.

۴-۵. پیشنهادات

۴-۵-۱. پیشنهادات مبتنی بر یافته‌ها

این مطالعه با هدف سنجش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان و بررسی ارتباط آنها با یکدیگر انجام شده است. یافته‌ها نشان دادند که به طور کلی تقریباً یک سوم کارکنان مورد مطالعه از شغل خود ناراضی بودند و تقریباً به همین میزان از کارکنان نیز از تعهد سازمانی لازم برخوردار نبوده‌اند و این موضوع بیانگر این مطلب است که این افراد برای شغل یا سازمان خود اهمیت چندانی قائل نیستند و این هشدار است برای مدیران تا زیرساخت‌های لازم را برای ارضای نیازهای نیروی انسانی خود فراهم سازند. جدول ۴-۱۷ رضایت کارکنان از جنبه‌های مختلف شغلی را نشان می‌دهد که بیانگر چند نکته می‌باشد.

اول آنکه یک کارمند همزمان می‌تواند از برخی جنبه‌های شغل خود رضایت بیشتر و از بعضی دیگر به دلیل آنکه با انتظارات او منطبق نبوده یا نیازهای وی را برطرف نکرده‌اند رضایت کمتر داشته و یا حتی ناراضی باشد.

دوم، مطلوب‌تر بودن رضایت از همکاران در مقایسه با سایر متغیرهای رضایت شغلی به این دلیل است که فرهنگ و ارتباطات سازمانی و تقسیم میزان مسئولیت‌ها بین کارکنان باعث افزایش رضایت از همکاران می‌شوند. سوم، به طور طبیعی کارکنان نسبت به فرصت‌های ارتقاء حساسیت خاصی و مهیا نمودن فضای مناسبی برای ارتقاء به موقع کارکنان در مسیر شغلی‌شان می‌تواند به عنوان یک روش انگیزشی تأثیر بسزایی در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد که با عنایت به پایین بودن میانگین رضایت از ارتقاء در مقایسه با سایر متغیرهای رضایت شغلی، باید در صدد ریشه‌یابی و رفع این معضل هرچه سریع‌تر اقدام گردد.

فرضیه اول: بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱- پیشنهاد می‌شود مدیران به ارتباط همکاران خصوصاً ارتباطات متقابل شخصی با یکدیگر بیشتر توجه نمایند. اگر کارمندان همکاران خود را افرادی برانگیزاننده، امانت‌دار، هوشمند، فعال، خوشایند، صمیمی، با علائق زیاد و رعایت احترام، با مسئولیت و سریع در انجام کارها ببینند، نسبت به سازمانی که در آن به کار مشغولند، تعهد بالاتری را نشان خواهند داد.

۲- پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد انگیزه و روابط خوب کاری بین همکاران و تقویت سطح وفاداری و صداقت همکاران نسبت به هم، جو مساعد فعالیت برای کارکنان دانشگاه را فراهم نموده و شرایط لازم را برای افزایش حس همکاری و دوستی و پذیرش متقابل در بین آنان فراهم کنند.

فرضیه دوم: بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱- پیشنهاد می‌شود مدیران با انتخاب سبک مدیریتی مناسب و اتخاذ رفتارهای حمایتی و دوستانه نسبت به زیردستان، رضایت کارکنان را نسبت به رفتارهای خودشان جلب نمایند.

۲- پیشنهاد می‌شود مدیر در نقش رهبر برای جلب رضایت کارکنان ظاهر شود. در نظر افراد زیردست،

ما فوق فردی شایسته، هوشمند، هنگام نیاز در دسترس، مبادی آداب، خوش اخلاق، انعطاف پذیر و متنفذ باشد، و به کارهای خوب ارج بنهد و به زیر دستان آزادی عمل بدهد، افراد نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند تعهد بالاتری نشان خواهند داد.

۳- پیشنهاد می شود مدیران از طریق مشورت با کارکنان هنگام تصمیم گیری، اهمیت دادن به نظرات آنها، ایجاد فرصت های بروز خلاقیت و نوآوری توسط کارکنان و همسو کردن اهداف فردی کارکنان با اهداف دانشگاه، رضایت کارکنان خود را افزایش دهند.

فرضیه سوم: بین رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱- پیشنهاد می شود مدیران به نیازهای شغلی کارکنان بیشتر توجه نمایند و با اتخاذ راهکارهایی مانند چرخش شغلی، توسعه شغل و غنی سازی شغلی از ایجاد احساس ناخوشایند روزمرگی و یاس و ناامیدی در کارکنان به سبب انجام کارهای روتین و تکراری جلوگیری کنند.

۲- پیشنهاد می شود شرایط و محیط کاری شادابی را برای کارکنان در دانشگاه فراهم کنند. هر چه شغل افراد دارای چالش، توسعه و اغنا، خلاقیت و جذابیت بیشتر، خوشایندتر و سالم تر باشد، افراد نسبت به سازمان خود تعهد بالاتری را نشان خواهند داد.

فرضیه چهارم: بین رضایت از حقوق و مزایا و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱- به طور طبیعی کارکنان نسبت به پرداخت حقوق و مزایای خود حساسیت خاصی دارند و پرداخت عادلانه و منصفانه حقوق و دستمزد را به عنوان عامل تعیین کننده رضایت شغلی خود می دانند زیرا این عامل می تواند به طور فزاینده ای بر سبک و کیفیت زندگی آنها تأثیر بگذارد. لذا پیشنهاد می شود مدیران با دقت نظر در ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان و به تبع آن قدردانی و اعطای پاداش و مزایا به عملکرد مطلوب کارکنان، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها را فراهم نمایند.

۲- پیشنهاد می شود زمینه های بیشتری از خدمات برای جلب رضایت کارکنان در سازمان فراهم شود.

فرضیه پنجم: بین رضایت از فرصت‌های ارتقاء و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- ۱- پیشنهاد می‌شود مدیران، ارتقاء و پیشرفت به موقع را به عنوان یک عامل مهم در جهت انگیزش کارکنان، مد نظر داشته باشند. بهبود مسیر شغلی ابزاری است که از طریق آن دانشگاه می‌تواند تعهد سازمانی و بهره‌وری فعلی کارکنان را افزایش دهد و آنان را برای محیط در حال تغییر آماده سازد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود مدیران محیطی را در دانشگاه ایجاد کنند تا کارمندان ارتقاء را در دانشگاه عادلانه، منظم، مکرر، بر حسب شایستگی و فرصت خوبی برای پیشرفت ببینند.

۲-۴-۵. پیشنهادات برای محققان آتی

با توجه به مطالعه‌ای که در بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شد و به طور نسبی به درک روشنی از آن دست پیدا کردیم و پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سال‌های بعد نیز ادامه داشته باشد تا از میزان رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی ایشان در آینده مطلع و کاربرد نتایج پژوهش به صورت عینی دیده شود.

۵-۵. محدودیت‌های تحقیق

۱-۵-۵. محدودیت‌های در اختیار محقق

- ۱- محدود کردن ابزار گردآوری داده‌ها به مصاحبه و پرسشنامه
- ۲- محدود کردن پژوهش به جامعه خاص (کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان)

۲-۵-۵. محدودیت‌های خارج از اختیار محقق

- ۱- توانایی کم در کنترل همه متغیرهای بازیگر در موقعیت پژوهش
- ۲- همکاری اندک برخی از کارکنان
- ۳- تأخیر در برگشت به موقع و زمان‌بر بودن عودت پرسشنامه‌ها

فهرست منابع و مآخذ

آذر، ع. مؤمنی، م. ۱۳۷۵. آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد اول. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

ابطحی، ح. مولایی، ن. ۱۳۸۶. رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. تدبیر، ۱۷(۱۷۷). ۳

ازکیا، م. توکلی، م. ۱۳۸۵. فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، بررسی و ترکیب نتایج پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، نامه علوم اجتماعی، ۲۷، صص

۲۶-۱

استیفن، ر. ۱۳۷۸. رفتار سازمانی. چاپ دوم. جلد اول. مترجمان پارسائیان، ع. اعرابی، م. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۲۸۳ ص.

استیفن، ر. ۱۳۷۸. رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. مترجمان پارسائیان، ع. اعرابی، م. جلد دوم تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی

استیفن، ر. ۱۹۸۹. مدیریت رفتار سازمانی فرد. جلد اول. ترجمه پارسائیان، ع. اعرابی، م. ۱۳۷۸. تهران: انتشارات هفته پژوهش‌های فرهنگی

اشرفی، ا. ۱۳۷۹. هویت اجتماعی و پیشگیری از انحرافات. فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۸ و ۱۹.

اشرفی، ب. ۱۳۷۴. تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

اصغری زاده، ع. ا. سعیدی نژاد، م. ۱۳۹۰. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مطالعه موردی: اعضای جهاد دانشگاهی. فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۳(۶)، صص ۱۰۵-۱۲۲.

افشانی، ع. توکلی زاده‌راوری، م. سهیلی، ف. جنتی‌فر، ا. (۱۳۹۵). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان

کتابداران کتابخانه های عمومی استان یزد. مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. ۲۳(۱۸): ۱۱۹-۱۴۲.

الوانی، م. ۱۳۸۵. مدیریت عمومی. نشر نی.

امامی، م. ۱۳۹۵. تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

امین بیدختی، ع. صالح پور، م. ۱۳۸۶. رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو

ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، ۱۴ (۲۶)، صص ۳۱-۳۹.

انصاری، م. باقری کلجاهی، ع. صالحی، م. ۱۳۸۹. تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردی

مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۱).

ایمانی، ج. ایمانی، ب. رستمی، و. ۱۳۹۱. رابطه تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان یک سازمان

صنعتی در شهر بندرعباس. اولین همایش ملی بررسی راه کارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و

مهندسی صنایع در سازمان ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.

بابایی، م. پیدایی، م. بحیرایی، م. بحیرایی، م. ۱۳۹۴. بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان.

چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری.

باقرسلیمی، س. خوش آهنگ، س (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر اساس DII (مطالعه

سازمان های اجرایی گیلان). مجله مهندسی مدیریت. ۴(۳۸): ۷۰-۷۶.

باویر، ب. عبدالحی، ک. سخن سنج، م. ۱۳۹۴. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی:

کارکنان ادارات دولتی استان ایلام). سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، مرکز همایش های

تلاش - تهران.

بخشعلی زاده، د. زحمتکش، ع. خمامی، س. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر

رضایت مشتریان بانک ملی استان گیلان. کنفرانس سالانه کسب و کار مدیریت و اقتصاد، تهران، صص

۱-۱۴.

بیگی نیا، ع. سرداری، ا. عاشوری زاده، ع. ۱۳۹۲. رابطه ارزش های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان:

شرکت آلومینیوم المهدی استان هرمزگان. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲ (۱۷)، صص ۴۲-۱۹

پازارگادی، م. جهانگیر، ف (۱۳۸۵). تعهد سازمانی پرستاران و عوامل مرتبط با آن. فصلنامه پرستاری و مامایی

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. ۱۶(۵۴): ۳-۱۳.

پیوسته، ا. بهلولی زیناب، ن. و نصیری باری، ح. ۱۳۹۳. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی فرماندهان و مدیران و بررسی رابطه ابعاد سه گانه تعهد بر قصد ترک خدمت از سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۹(۲)، صص ۳۰۵-۳۲۴.

تامیلنسون، پ. جانکینز، م. ۱۳۷۶. نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌گیری از ترک خدمت کارکنان. ترجمه زالی، م. ر. تازه‌های مدیریت، ۵(۱۸)، صص ۳۰-۳۷.

شناگو، آ. نیک‌روش، م. دباغی، ف (۱۳۸۵). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران. ۱۳(۵۲): ۸۳-۹۲.

حسینی هاشم زاده، د. ۱۳۸۹. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن نشریه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۵، صص ۱۷-۳۶.

حمادی، ح. ۱۳۸۴. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان). دومین کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم تربیتی، خوزستان.

خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد. (۱۳۸۶). مقایسه‌ی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. فصلنامه المپیک، سال پانزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۷)، زمستان ۱۳۸۶.

خراسانی، ا. ۱۳۸۷. نقش رضایت شغلی کارکنان در ایجاد تعهد سازمانی و توسعه نیروی انسانی سازمان. مجله مدیریت، ۱۹(۷۴)، صص ۳۱-۳۴.

خوشخویی، م. قنبری، س. نامداری پژمان، م. هندی، سم (۱۳۹۲). تجزیه و تحلیل رابطه تعهد سازمانی رضایت شغلی در کارکنان انجمن هلال احمر همدان. فصلنامه علمی نجات و امدادرسانی. ۵(۱): ۴۰-۵۴.

خوشنود، ا. ۱۳۹۰. بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

دانش فرد، ک. محبوب‌روش، ش. ۱۳۸۸. بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کار آیی کارکنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۴)، صص ۱۱۵-۱۳۶.

دانش، م. ۱۳۹۱. ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دیوان محاسبات ایلام. همایش بین‌المللی

مدیریت. صص ۴۳-۵۳.

درویش، ح. ۱۳۸۶. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی- پژوهشی)، فرهنگی

مدیریت، ۵(۱۶)، صص ۱۱۷-۱۴۰.

دلاور، ع. ۱۳۸۵. مبانی عملی و نظری پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد

دوران، ب. منوچهر، م. ۱۳۸۶. مبانی نظری هویت و بحران هویت (مجموعه مقالات به اهتمام علی اکبر علیخانی).

انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.

دهقان، ن. فتحی، ص. گر جامی، س. ولی وند زمانی، ح. ۱۳۹۱. تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت

شغلی و عملکرد کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۶۷)، صص

۹۸-۱۲۸.

رحمان سرشت، ح. عزیزاده، م. عبدلهی، ه. ۱۳۸۵. آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و

تعهد سازمانی.

رضایی آقمشهدی، م. ۱۳۹۵. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان امور مالیاتی مرکز تهران. دومین

کنفرانس بین‌المللی در پژوهش‌های مدرن مدیریت، اقتصاد و حسابداری، کوآلالمپور مالزی.

رفیعی، م. جهانی، ف. موسوی پور، س (۱۳۸۹). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی

اراک در سال ۱۳۸۸. مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک. ۱۴(۱): ۳۵-۴۵.

رنجبریان، ب. ۱۳۷۵. تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، ۱۰، (۱ و ۲)، صص

۴۱-۵۷

روحي، ق. آسایش، ح. رحمانی، ح. عباسی، ع. ۱۳۹۰. ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل

در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. فصلنامه پایش، ۱۰(۲)، صص ۲۸۵-۲۹۲

رهنمای رودپشتی، ف. ۱۳۸۷. توسعه منابع انسانی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی، فصل دوم

زارعی متین، ح. ۱۳۷۵. ارتباط بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی. نشریه زمینه، ۵۷-۵۸.

زکی، م. ۱۳۷۷. بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه مصباح،

پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۹(۳۳).

زکی، م. ۱۳۸۳. بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۶(۱)، صص ۱۰۱-۱۱۸.

ساعتچی، ح. قاسمی، ن. نمازی، س. ۱۳۸۷. بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱(۲)، صص ۱۴۷-۱۶۸.

سرمد ز، بازرگان ع، حجازی ا. ۱۳۸۹. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ ۱۹، تهران: انتشارات آگاه. سلاجقه، پ (۱۳۷۷). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان (فلزات غیر آهنی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

سلمانی قهبازی، ا. ۱۳۸۶. رابطه رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمانی آنان در ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران. مجله مدیریت نظامی، ۲۵، صص ۴۹-۵۸. سید جوادین، ر. ۱۳۸۵. مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات ترمه.

شارع پور، م. ۱۳۸۷. ابعاد و کارکرد سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن. مجموعه مقالات بررسی مسائل اجتماعی ایران، چاپ ۴، انتشارات دانشگاه پیام نور شفیع آبادی، ع. ۱۳۸۸. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای

شفیعی، م (۱۳۸۹). رضایت شغلی کارکنان بیمارستان دانشگاه اصفهان. مجله همای سعادت. ۲(۳۵): ۱۵-۲۵. شکرالله زاده، ص. ۱۳۸۱. تعهد در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پژوهش، ۱۰(۳۲)، صص ۶۰-۷۶.

شهبازی، م. علی اکبری، آ. اسعدی، ع. جواهری کامل، م. ۱۳۸۷. تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵(۱۹)، صص ۲۵-۴۷.

شیخ، ا. افتخاری، ا. یارائی، ع. ۱۳۸۷. طراحی مدل جامع سنجش رضایت شغلی کارکنان. مجله فرا تدبیر. شیخ، م. باقرزاده، ف. زیویار، ف. غلامعلی زاده، ر. اسماعیلی، ح. فاضل، ج (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش. مجله حرکت. ۲۶: ۵-۲۱.

صادقی، ت. عظیمی، س. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک دانش با توجه به

متغیر تعدیل کننده رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان بانک آینده در تمامی شعبات مشهد).

کنفرانس بین‌المللی در پژوهش‌های مدرن مدیریت، اقتصاد و حسابداری، استانبول، ترکیه، ۲۰۱۵.

صباغیان راد، ل. تندنویس، ف. مظفری، س.آ. زارعی، ع (۱۳۸۵). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی

مدرسین تربیت بدنی عمومی. پژوهش در علوم ورزشی. ۴(۱۰): ۸۹-۱۰۳.

صحت، ع. عطوفی، ا. جعفری، ف. ۱۳۹۱. رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به

کسب قدرت کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۶۸، صص ۱۷-۳۲.

صداقتی فرد، مجتبی؛ خلج اسدی، شدیده؛ (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید

دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی، سال دوم، شماره

ششم، بهار ۱۳۹۰، صص: ۵۱-۳۹.

طالب پور، م. امامی، ف (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران مرد

تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی. ۱۲: ۱۵-۳۲.

عابدی، ا. عریضی، ح. محمدزاده، ف. ۱۳۸۵. درآمدی بر روش پژوهش فرا تحلیل در تحقیقات آموزشی حوزه

دانشگاه، ۱۲(۴۹)، صص ۱۲۳-۱۴۰.

عابدینی، م (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مربیان بهداشت مدارس استان هرمزگان. مجله

پزشکی هرمزگان. ۱۹(۱): ۴۵-۵۰.

عزیزی، س (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان سازمان مالیاتی استان

قم). تحقیقات مالیاتی. ۱۹(۱۱): ۱۷۳-۱۹۶.

علوی لنگرودی، ک. غفوری، ح. ۱۳۹۴. رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران.

فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۶)، صص ۸۵-۱۱۰

فتحی، ر. دلاورفرد، س. تابشیر، ر. انصاری، ق. افروغی، ت. ناصری، ر. ۱۳۹۲. بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد

رضایت شغلی بر اساس مدل JDI در پرسنل نوبت کار شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران.

کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز.

فتحی، س. ۱۳۸۶. ارائه الگوهای رابطه فناوری اطلاعات و عملکرد شرکت‌های تجاری: فرا تحلیلی بر عوامل

اندازه‌گیری بهره‌وری. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

فرهنگی، ع. حسین زاده، ع. ۱۳۸۴. دیدگاه‌هایی درباره تعهد سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۱۵۷.

قربانی زاده، و. ۱۳۹۳. روش تحقیق فرا تحلیل با نرم‌افزار CMA2. تهران: انتشارات بازتاب.

قلی زاده، محمدرضا؛ فانی، علی اصغر؛ احمدوند، علی محمد. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت

شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). دوماهنامه

توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۹.

قمری، م. ۱۳۹۰. مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد

اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۵)، صص ۱۱۹-۱۰۱.

۱۰۱.

قنبری، س. حجازی، ن. ۱۳۹۲. رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران

مدارس متوسطه دولتی شهر همدان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۶)، صص ۹-۲۷.

کبریایی، ع. باغبانین، ع. کیخایی، ر (۱۳۹۰). مطالعه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه

علوم پزشکی زاهدان. مجله بین‌المللی علوم پایه پزشکی. ۳(۱): ۵۱-۵۹.

کریمی نیری، م. نایب زاده، ش. دهقانی اشکذری، م (۱۳۹۷). بررسی بازارگرایی داخلی و سیستم‌های کاری

کارمند محور بر رضایت شغلی با توجه به جذابیت در کار در مرکز آموزشی-درمانی. مجله راهبردهای

مدیریت در نظام سلامت. ۳(۲): ۳۰-۴۵.

کشاورز، ق. سرخوش، س. ۱۳۹۲. ارتباط خود کارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت

مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴(۲)، صص

۱۱-۲۰.

کوزه چیان، .. زارعی، ج. طالب پور، م. ۱۳۸۲. بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان

مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. فصلنامه المپیک، ۱(۱ و ۲).

کوهستانی، ح. شجاعی فر، ح. ۱۳۷۹. رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنها در دانشگاه

فردوسی مشهد، مجله دانش و توسعه

کوهستانی، ح. شجاعی فر، ح (۱۳۸۰). رابطه بین رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. مجله دانش و توسعه. ۱۳: ۱۱-۲۶.

مجیدی، ع. ۱۳۷۶. تأثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

مجیدی، ع. ۱۳۷۷. بررسی تأثیر جابه‌جایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.

محمدی، ج. ۱۳۸۶. بررسی تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر در رابطه بین تنیدگی و رفتارهای شهروندی سازمان با رویکرد فرا تحلیل. رساله دکتری علوم اجتماعی، دانشگاه تربیت مدرس.

محمودی، م. فرزین، ف. جابری، م. ۱۳۹۴. بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی آموزگاران مدارس عادی و استثنایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شهرکرد. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین. تهران.

مدنی، ح. زاهدی، م. ۱۳۸۴. تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فخر بید بلند. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۶(۱)، صص ۳-۳۳.

مرادی، م. خاتونی، م. ضیغمی، ر. جهانی هاشمی، ح. شیخی، م. ۱۳۸۲. بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصلنامه اخلاق پزشکی، ۷(۲۴).

مرتضوی، ش. ۱۳۷۲. بهره‌وری نیروی انسانی بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت کاری. نشریه مطالعات مدیریت.

مشبکی اصفهانی، ا. رضایی، ز. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت صنعتی، ۵(۱۴)، صص ۱۲۱-۱۳۰۱.

مشبکی، ا. ۱۳۷۶. رابطه تعهد با وجدان کاری با تحول اداری. تهران: انتشارات نامه پژوهش.

مصطفوی راد، ف. بهرنگی، ح. ر. عسکریان، م. فرزاد، و. ۱۳۸۹. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز. مجله علوم تربیتی

دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۱)، صص ۴۵-۷۸.

مظفری، م. مقدم، ن. ۱۳۹۵. تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و تحول؛ تحول،

اقدام و عمل در اقتصاد مقاومتی

مقیم، م. ۱۳۹۰. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چاپ ۸

موسوی، م. آجیلی، ع. محمدزاده، س (۱۳۹۳). شناسایی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان

دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. ۴۵(۲):

۳۳۳-۳۴۱.

مولائی، ن. ۱۳۷۸. بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. پایان‌نامه

کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی

میرکمالی، س. حیات، عا. نوروزی، ع. جراحی، ن (۱۳۸۸). رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی

و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. مجله علمی دانشور دانشگاه شاهد. ۱۶(۳۹): ۱۵-۳۰.

نائلی، م. ۱۳۷۳. انگیزش در سازمان‌ها. چاپ اول. اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نحیر، ب. عبادی، ع. توفیقی، ش. کریمی زارچی، ع. هنرور، ح. ۱۳۸۹. ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی

پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی، ۱۲(۱)، صص ۲۳-۲۶

Aksu, AA; Aktas, A (2005). Job satisfaction of managers in tourism: cases in the Antalya region of Turkey. Managerial auditing journal. 20(5): 479-488.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of vocational behavior, 49(3), 252-276 .

Allen, NJ; Meyer, JP (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology. 63(1): 1-18.

Alnajjar, A. A. 1996. Relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the United Arab Emirates. Psychological

reports, 79(1), 315-321 .

Alpander, G. G. 1990. Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: a case study of a nursing department. *Health Care Management Review*, 15(4), 51-62 .

Altinoz, M. Cakiroglu, D. & Cop, S. 2012. The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: A field research. *procedia-social and behavioral sciences*, 58, 322-330 .

Amin Bidokhti, A.K. Salehpoor, M. 2007. Relationship between job satisfaction and organizational commitment in education staffs, *Journal of Daneshvar Raftar* .

Avery, R. E. Smillie, L. D. & Fife-Schaw, C. R. 2015. Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. *Personality and individual differences*, 76, 56-61 .

Ayeni, CO; Tella, A; Popoola, SO (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. 12(20): 232-245.

Azeem, S. M. 2010. Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300 .

Azizi S. 2011. A study of relationship between job satisfaction and organizational commitment (A Case Study of State Tax Organization's Staff of Qom Province). *Tax Research*; 19 (11), 173-196 .

Babakus, E. Yavas, U. Karatepe, O. M. & Avci, T. 2003. The effect of management commitment to service quality on employees' affective and performance outcomes. *Journal of the Academy of marketing Science*, 31(3), 272-286 .

Bagozzi, R. P. 1992. The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Social psychology quarterly*, 178-204 .

Baloch, Q. B. 2009. Effects of job satisfaction on employees motivation & turn over intentions. *Journal of Managerial Sciences*, 2(1), 1-21 .

- Bang, H. Ross, S. & Reio Jr, T. G. 2012. From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112 .
- Barnard, C.I. 1938. *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press .
- Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40 .
- Becker, T.E. 1992. Foci and Bases of Commitment: are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35(5), pp. 232-244 .
- Becker, T.E. Randal, D.M. & Riegel, C.D. 1995. The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management* 21 (4), 617–638 .
- Belodern, A. 2000. *The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent*. *Applied Psychology Journal*.
- Beverly, R. Obrien, T. & Akeryd, D. 2001. Predicting the Organizational commitment of Marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. North Caroline state University .
- Brown, Barbara B. 2003. *Employees Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Dissertation submitted to the Faculty of The Viriginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of in Human Development .
- Brynjolfsson E. 1993. The Productivity Paradox of Information Technology. *Communication of ACM*, 36(12), PP. 66–77 .
- Chang, B. Lipsitz, H. S. Waternaux, C. 2000. Logistic Regression in Meta-Analysis Using Aggregate Data. *Journal of Applied Statistics*, 27(4), 411-424 .
- Chiu, RK; Francesco, AM (2003). Dispositional traits and turnover intention:

Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment.
International Journal of manpower. 24(3): 284-298.

Cohen J. 1977. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Revised ed. New York: Academic Press .

Cohen, J. 1988. Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale. NJ: Lawrence Earlbaum Associates, 2 .

Colverson, D. E. 2002. Exploring organizational commitment following radical change. A case study within the parks Canada University. Organizational change, 18(19), 28- 41 .

Cote, S; Heslin, P (2003). Job Satisfaction and Organizational Commitment. Personnel Psychology, I. 25-30.

Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy, 2013. Understanding Management. 8th Edition. South-Western Cengage Learning .

De Gieter, S. Hofmans, J. & Pepermans, R. 2011. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. International journal of nursing studies, 48(12), 1562-1569 .

Eslami, J. & Gharakhani, D. 2012. Organizational commitment and job satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology, 2(2), 85-91 .

Fedor, DB; Caldwell, S; Herold, DM (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. Personnel Psychology. 59(1): 1-29.

Fitzgerald, S. M. & Rumrill Jr, P. D. 2003. Meta-analysis as a tool for understanding existing research literature. Work, 21(1), 97-103 .

Freund, A, Shawn. M, & Carmeli, A. 2004. The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. The Journal of Behavioral and applied management, 5(2) .(

- Glass, G. V. 1976. Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational researcher*, 5(10), 3-8 .
- Glass, G. V. Smith, M. L. & McGaw, B. 1981. *Meta-analysis in social research*. Sage Publications, Incorporated .
- Golden, TD; Veiga, JF (2008). The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*. 19(1): 77-88.
- Güleryüz, G. Güney, S. Aydın, E. M. & Aşan, Ö. 2008. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(11), 1625-1635 .
- Güleryüz, G; Güney, S; Aydın, EM; Aşan, Ö (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 45(11): 1625-1635.
- Habibi, M. 2007. *Work ethic and commitment to ethics in Iran* .
- Hair Joseph F. Tatham, R. Anderson, R. Black, W. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ .
- Hall J. A. Rosenthal R. 1991. Testing for Moderator Variables in Meta-Analysis: Issues and Methods. *Communication Management*, 58, 437–448.
- Han, S. S. Moon, S. J. & Yun, E. K. 2009. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Applied Nursing Research*, 22(4), e15-e20 .
- Hanisch, KA (1992). The Job Descriptive Index revisited: Questions about the question mark. *Journal of Applied psychology*. 77(3): 377.
- Hart, D. Willower, D. 2001. Principals’ organisational commitment and school environmental robustness. *Journal of Educational research*, 71(3), 114-119 .

- Hayati, K. & Caniago, I. 2012. Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106 .
- Hayes, D. James, C. Hunton, E. Jacqueline L.R. 2000. Information System Outsourcing Announcements: Investigating the Impact on the Market Value of Contract Grading Firms. *Journal of Information Systems*, 14(2), 109-125 .
- Hedges L. V. 1987. How Hard is Hard science, How Soft is Soft Science?. *American Psychology*, 42, 443–455 .
- Hunter, J. E. Schmidt, F. L. 2004. *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. 2nd Ed. Sage Publications: Newbury Park .
- Hunter, J. E. Schmidt, F. L. Jackson, G. B. 1982. *Mate-Analysis: Cumulating Research Findings Across Studies*. Sage, Beverly Hills, CA .
- Jaros, S.J. Jermier, J.M. Koehler, J.W. & Sincich, T. 1993. Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: an Evaluation, *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995 .
- Jhonston, G. & et al. 2005. Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 31, 58-63 .
- Jønsson, T. & Jeppesen, H. J. 2015. A closer look into the employee influence: Organizational commitment relationship by distinguishing between commitment forms and influence sources. *Employee Relations*, 01(5), 9-54 .
- Katsikea, E. Theodosiou, M. Perdakis, N. Kehagias, J. 2010. The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 221-233 .
- Kim, WG; Brymer, RA (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*. 30(4): 1020-1026.
- Kohli, R. Devaraj S. 2003. *Measuring Information Technology Payoff: A MetaAnalysis*

of Structural Variables in Firm-Level Empirical Research. *Information Systems Research*, 14(2), 127–145 .

Koohestani, H.A. Shojaeifar, H. 2000. Relationship between faculties managers job satisfaction with organizational commitment in Ferdowsi University. *Journal of Knowledge and Development*, 13: 11-26. [In Persian .]

Kristofer, H. 1996. Extrinsic & Intrinsic Job Satisfaction. *Journal of Business Management*, 5, 34-51 .

Kunle, E. Oshinaike, M. & Oluwadare, R. 2016. Causal Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Library and Information Professionals: A Canonical Correlation Analysis .

Larkin, I. M. 2015. Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting .

Leach, L.S. 2005. Nurse executive transformational leadership and organizational commitment *J Nurs Adm.*, 32(2):228-37.

Leite, N. R. P. Rodrigues, A. C. D. A. & Albuquerque, L. G. D. 2014. Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships? *BAR-Brazilian Administration Review*, 11(4), 476-495 .

Lim, J. Richardson, V. J. & Roberts, T. L. 2004. Information technology investment and firm performance: a meta-analysis. In *System Sciences, 2004. Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on* (pp. 10-pp). IEEE .

Lizano, E. L. & Barak, M. M. 2015. Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 55, 18-28 .

Lock, J. 2000. Job Satisfaction of Quick Service Restaurant Employees. *Hospitality Research Journal* .

Locke, E. A. & Latham, G. P. 1990. A theory of goal setting & task performance. Prentice-Hall, Inc .

- Locke, E. A. 1969. What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336 .
- Madhavan, S. M. 2001. The JS level of Chinese and Indian Born Engineering faculty at a research university dissertation. Morgantown West Virginia .
- Mahmood, M. A. Hall, L. & Swanberg, D. L. 2001. Factors affecting information technology usage: A meta-analysis of the empirical literature. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 11(2), 107-130 .
- March, S. & Simon, G. 1958. Differentiating antecedents of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (1), 15-28 .
- Markovits, Y. Davis, A. J. & Van Dick, R. 2007. Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99 .
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89 .
- Meyer, J.P. Paunonen, S.V. Gellatly, I.R. Goffin, R.D. & Jackson, D.N. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of The Commitment That Counts, *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156 .
- Morris, M. 2004. The public school as workplace: The principal as a key element in teacher satisfaction. Los Angeles: California University .
- Mowday, R. T. Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. Employee-organization linkage. The psychology of commitment absenteeism, and turn over-Academic Press Inc. London .
- Mowday, R.T. & Porter, W.L and Steers, R.M 1992. Employee, organizational linkages. New York Academic Peress, 120p .
- Nath Gangai, K. & Agrawal, R. 2015. Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269-278 .

- Nomakhuze, M. 2008. The Relationship between organizational commitment and work performance in an agricultural company .
- Norris, D. R. & Niebuhr, R. E. 1984. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- Northcraft, T. & Neale, H. 1996. *Organization Behavior*. London: Prentice-Hall .
- Ouyang, Z. Sang, J. Li, P. & Peng, J. 2015. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152 .
- Parish, J. T. Cadwallader, S. & Busch, P. 2015. Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 45(5), 04-14 .
- Parnell, J. A. & Rick Crandall, W. 2003. Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intentions to leave among Egyptian managers. *Multinational Business Review*, 11(1), 45-65 .
- Porter, L.W, Steers, R.M and Mowday Y.T and Boulian, P.V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *J. of Applied psychology*, 59(5), 603-609 .
- Randall, D.M. & Cote, J.A. 1991. Interrelationships of Work Commitment onstructs, *Work and Occupation*, 18, 194-211 .
- Riley, D (2006). Turnover intentions: The mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment.
- Riordan, CM; Griffith, RW; Weatherly, EW (2003). Age and work-related outcomes: the moderating effects of status characteristics. *Journal of Applied Social Psychology*. 33(1): 37-57.
- Robbins, S. 2003. *Essentials of Organization Behaviour*. 7thed. Prints Hall, New Jersey .

- Robbins, S. and Judge, T. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson, 75-79 .
- Romzek, B.S. 1990, Employee Investment and Commitment: The Ties That Bind, *Public Administration Review*, 50, 374-382 .
- Rosenthal, R. & DiMatteo, M. R. 2001. META-ANALYSIS: Recent Developments in Quantitative Methods for Literature Reviews. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 59-82 .
- Rosenthal, R. 1978. How often are our numbers wrong? *American psychologist*, 33(11), 1005-1008 .
- Rosenthal, R. 1991. *Meta-analytic procedures for social research* (Vol. 6). Sage .
- Rozze, P. 2001. *Foundations of Employee Motivation*. *Human Resources Management Journal* .
- Salami, S O. 2004. Relationship of emotional intelligence and self-efficacy to work attitudes among secondary school teachers in south western/ Nigeria university of Ibadan Nigeria .
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. 2014. *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage publications .
- Schwenk Charles, R. Shrader Charles, B. 1993. Effects of Formal Strategic Planning on Financial Performance in Small Firms: A Meta Analysis. *Entrepreneurship, Theory and Practice* (ETSP) .
- Shawn, M. Fitzgerald, Ph. D. Rumrill. J. R. 2003. Meta-analysis as a Tool for Understanding Existing Research Literature. *Work*, 21, 97–103 .
- Smith, MC. 2001. A Nursing Shortage: Building Organizational Commitment among Nurses. *Care Management*, 46(3), 173-86 .
- Spector, P. E. 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 61(4), 335-340 .
- Stajkovic Alexander, D. Luthans, F. 2003. *Behavioral Management and Task Performance in Organizations: Conceptual Plan, Meta-Analysis and Test of*

Alternative Models. *Personnel Psychology*, 56,155-194

Stephen P. Robbins (1994), *Organizational Behavior*, OP.Cit., PP. 183-184.

Suma, S. & Lesha, J. 2013. Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17).

Tabae Bordbar, F. & Aghaee, M. 2014. The role of self-assessment in anticipation of empowerment and organizational commitment. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(2), 59-72. (in Persian).

Tharikh, S. M. Ying, C. Y. & Saad, Z. M. 2016. Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.

Tnay, E. Othman, A. E. A. Siong, H. C. & Lim, S. L. O. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.

Upadhyay, Y. Singh, S. K. & Singh, M. S. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Mediating Role of Perceived Organizational Support. *AIMA Journal of Management and Research*, 4(1), 4.

Veličković, V. M. Višnjić, A. Jović, S. Radulović, O. Šargić, Č. Mihajlović, J. & Mladenović, J. 2014. Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing outlook*, 62(6), 415-427.

Vincent Leslie, H. Sundar, G. Bharadwaj, G. Challagalla, N. 2004. A Meta-Analysis of Determinants and Consequences of Organizational Innovation. from NSF IGERT-0221600.

Weeks, W. A. Loe, T. W. Chonko, L. B. & Wakefield, K. 2004. The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of personal selling & sales management*, 24(3), 199-214.

Wiener, Y. & Vardi, Y. 1980. Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes-an integrative approach. *Organizational*

Behavior and Human Performance, 26, 81-96 .

- Williams, L. J. & Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617 .
- Wu, L; Norman, I (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse education today*. 26(4): 304-314.
- Yang, B. 2007. *Quantitative Research Methods. Meta-analysis Methods*, (chapter 12): 202-216 .
- Yang, F. H. & Chang, C. C. 2008. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887 .
- Yang, Y. F. 2008. The roles of human resources, information technology, and marketing knowledge capabilities in performance: An extension of the resource-based theory perspective. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(9), 1269- 1282 .
- Yeh, Y. P. 2014. Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36, 94-100 .
- Yousef, D. A. 2001. Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2), 152-169.
- Zannad, H (2003). *Organizational commitment in innovative companies*.

پیوست‌ها

پرسشنامه سنجش رضایت شغلی ویسوکی و کروم (JDI)

لطفاً جواب خود را با رسم دایره بدور عددی که احساسات شما را نسبت به بعد مورد نظر نشان می‌دهد،

مشخص نمایید.

الف) رضایت از ماهیت کار

ساده	۱	۲	۳	۴	۵	پیچیده
روتین و تکراری	۱	۲	۳	۴	۵	غیر تکراری و نیازمند خلاقیت
تحمل کردن	۱	۲	۳	۴	۵	شیفته بودن
بد	۱	۲	۳	۴	۵	خوب
نارضایتی	۱	۲	۳	۴	۵	رضایتمندی
غیر محترمانه	۱	۲	۳	۴	۵	محترمانه
کار بی ارزش	۱	۲	۳	۴	۵	کار مفید و ارزشمند
نامطبوع	۱	۲	۳	۴	۵	مطبوع
خسته کننده	۱	۲	۳	۴	۵	سودمند
بی انتها و بی پایان	۱	۲	۳	۴	۵	احساس موفقیت و رسیدن به هدف

ب) رضایت از سرپرست

بدون صلاحیت	۱	۲	۳	۴	۵	شایسته
کودن	۱	۲	۳	۴	۵	باهوش
اغلب در دسترس است	۱	۲	۳	۴	۵	وقتی مورد نیاز است، در دسترس است
به سختی مورد پسند واقع می شود	۱	۲	۳	۴	۵	بسیار مورد پسند است
زودرنج	۱	۲	۳	۴	۵	میانه رو
سرسخت و متعصب	۱	۲	۳	۴	۵	منعطف
در کارهایم فضولی می کند	۱	۲	۳	۴	۵	در کارهایم دخالت نمی کند
بازخور نمی دهد	۱	۲	۳	۴	۵	به من بازخور می دهد

ج) رضایت از همکاران

کسل کننده	۱	۲	۳	۴	۵	انگیزه دهنده
خائن	۱	۲	۳	۴	۵	وفادار
کند عمل می کند	۱	۲	۳	۴	۵	سریع عمل می کند
احساس مسئولیت نمی کند	۱	۲	۳	۴	۵	احساس مسئولیت می کند
کند ذهن	۱	۲	۳	۴	۵	زیرک و باهوش
منفعل	۱	۲	۳	۴	۵	فعال
رعایت حال مرا نمی کند	۱	۲	۳	۴	۵	رعایت حال مرا می کند
ناخوشایند	۱	۲	۳	۴	۵	خوشایند
رسمی	۱	۲	۳	۴	۵	دوستانه
کم جاذبه	۱	۲	۳	۴	۵	پرجاذبه

د) رضایت از فرصت های ارتقاء

نامناسب	۱	۲	۳	۴	۵	مناسب
نامنظم	۱	۲	۳	۴	۵	منظم
دلخواهی (بی حساب و کتاب)	۱	۲	۳	۴	۵	ارتقاء براساس توانایی
متناوب	۱	۲	۳	۴	۵	مستمر
فرصت محدود برای پیشرفت	۱	۲	۳	۴	۵	فرصت خوب برای پیشرفت

ه) رضایت از حقوق و مزایا

خوب	۵	۴	۳	۲	۱	بد
امنیت شغلی	۵	۴	۳	۲	۱	عدم امنیت شغلی
پرداخت بالا	۵	۴	۳	۲	۱	پرداخت کم
برای مخارج معمولی ام کافیت	۵	۴	۳	۲	۱	به زحمت کفاف زندگی ام را می دهد
متناسب با حق من است	۵	۴	۳	۲	۱	کمتر از استحقاق من هست
با حقوقم توان خرید کالاهای لوکس و تجملی را دارم	۵	۴	۳	۲	۱	با حقوقم تنها توان خرید کالاهای ضروری را دارم

پرسشنامه تعهد سازمانی

نام و نام خانوادگی: سن: تحصیلات: تاریخ اجرا:

جنسیت:

با سلام

لطفاً هر یک از عبارات را به دقت بخوانید و گزینه مناسب را در مقابل هر عبارت علامت بزنید.

ردیف	اظهارات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱.	خیلی خوشحال می شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان بگذرانم.					
۲.	از اینکه در صورت ترک کارم چه پیش خواهد آمد، تاسف نمی خورم، حتی اگر شغل دیگری در انتظارم نباشد.					
۳.	فکر می کنم که این روزها کارکنان علاقه مندند که از یک سازمان به سازمان دیگری منتقل شوند.					
۴.	از اینکه درباره سازمان خود با دیگران صحبت کنم لذت می برم.					
۵.	حتی اگر به دلخواه خودم باشد برایم مشکل است که همین الان شغلم را ترک کنم.					
۶.	باور ندارم که شخصی باید همیشه به سازمانش وفادار باشد.					
۷.	واقعا احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است.					
۸.	اگر تصمیم بگیرم همین الان شغل خود را ترک کنم بسیاری از امور زندگی من از هم گسیخته خواهد شد.					
۹.	به نظر من انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر دور از اخلاق است.					
۱۰.	فکر می کنم به همان راحتی که به این سازمان وابسته شدم می توانم به سازمان دیگر وابستگی پیدا کنم.					
۱۱.	اگر همین الان شغل خود را ترک کنم برایم خیلی گران تمام خواهد شد.					
۱۲.	یکی از دلایل اصلی ادامه کار من در سازمان اعتقاد به وفاداری است و لذا یک حس اخلاقی باقی ماندن در شغل فعلی را در من ترجیح و ترغیب می کند.					
۱۳.	احساس می کنم که همچون عضوی از خانواده این سازمان هستم.					
۱۴.	در حال حاضر ماندن در شغل فعلی ام به همان اندازه که خواست قبلی من					

ردیف	اظهارات	كاملا موافقم	مواقفم	نظري ندارم	مخالفم	كاملا مخالفم
	است يك ضرورت هم هست.					
۱۵.	گمان نمی كنم درست باشد كه در صورت پیشنهاد شغلی بهتری در سازمان دیگر سازمانم را ترك كنم.					
۱۶.	احساس می كنم با سازمان خود پیوند عاطفی دارم.					
۱۷.	به فكر ترك شغل خود نیستم زیرا احساس می كنم برای انتخاب شغل دیگر شانس بسیار اندکی دارم.					
۱۸.	به وفادار ماندن به شغل و سازمان شخصی خود به عنوان يك اصل اعتقاد دارم.					
۱۹.	برای من سازمان از نظر شخصی دارای اهمیت زیادی است.					
۲۰.	یکی از دلایل عدم ترك شغلم كمبود شغل جایگزین است.					
۲۱.	در گذشته كه مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در يك سازمان سپری می كردند اوضاع بهتر بود.					
۲۲.	احساس می كنم كه حس تعلق شدیدی به شغل خود دارم.					
۲۳.	یکی از دلایل اصلی ادامه كار در این سازمان این است كه ترك سازمان نیاز به از خود گذشتگی دارد و شاید سازمان دیگر فاقد مزایای موجود در این سازمان باشد.					
۲۴.	فكر می كنم به يك مهره سازمانی مبدل شدن منطقی نباشد.					

Frequencies

Statistics

		gensiyat	taahol	sen	sabeqe	estekhdam	tahsilat
N	Valid	256	256	256	256	256	256
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Gensiyat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	12.9	12.9	12.9
Valid 2	223	87.1	87.1	100.0
Total	256	100.0	100.0	

Taahol

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	9.0	9.0	9.0
Valid 2	233	91.0	91.0	100.0
Total	256	100.0	100.0	

Sen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	26	10.2	10.2	10.2
Valid 3	67	26.2	26.2	36.3
Valid 4	60	23.4	23.4	59.8
Valid 5	103	40.2	40.2	100.0
Total	256	100.0	100.0	

sabeqe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.4	.4	.4
Valid 2	86	33.6	33.6	34.0
Valid 3	55	21.5	21.5	55.5
Valid 4	114	44.5	44.5	100.0
Total	256	100.0	100.0	

estekhdam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	229	89.5	89.5	89.5
2	26	10.2	10.2	99.6
Valid 4	1	.4	.4	100.0
Total	256	100.0	100.0	

tahsilat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	2.0	2.0	2.0
2	10	3.9	3.9	5.9
Valid 3	123	48.0	48.0	53.9
4	118	46.1	46.1	100.0
Total	256	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

REZAYATESHOQLI

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.4195
Median		3.4872
Mode		3.59
Std. Deviation		.51738
Skewness		.119
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		.508
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		2.13
Maximum		5.00

Notes

Output Created	21-FEB-2021 10:21:45
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256

Syntax		GRAPH
		/HISTOGRAM(NORMAL)=R EZAYATESHOQLI.
Resources	Processor Time	00:00:01.72
	Elapsed Time	00:00:01.55

Frequencies

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 10:25:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none> 256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=kar /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

kar		
N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.4437
Median		3.5000
Mode		3.40
Std. Deviation		.75493
Skewness		-.627
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		.368
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.40
Maximum		5.00

Notes

Output Created	21-FEB-2021 10:27:31
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256
GRAPH	
Syntax	/HISTOGRAM(NORMAL)=ka r.
Resources	
Processor Time	00:00:00.28
Elapsed Time	00:00:00.39

Frequencies

Notes

Output Created	21-FEB-2021 10:27:32
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Definition of Missing	FREQUENCIES
Cases Used	VARIABLES=sarparast /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Syntax	
Resources	
Processor Time	00:00:00.02
Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

sarparast

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.5205
Median		3.5000
Mode		3.50
Std. Deviation		.67742
Skewness		-.537
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		.796
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.50
Maximum		5.00

Notes

Output Created	21-FEB-2021 10:32:17	
Comments	C:\Users\RES\Desktop\ Sobhan-Rezaeian\Data.sav	
Input	Data	DataSet1
	Active Dataset	<none>
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	
Syntax	N of Rows in Working Data	256
	File	
GRAPH		
/HISTOGRAM(NORMAL)=sa rparast.		
Resources	Processor Time	00:00:00.27
	Elapsed Time	00:00:00.37

Frequencies

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 10:45:21
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	256
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=hamkar /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

hamkar

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.5617
Median		3.7000
Mode		4.10
Std. Deviation		.61703
Skewness		-.478
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		-.029
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.90
Maximum		5.00

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 10:47:32
Comments		
	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	<none>
	File	256
		GRAPH
Syntax		/HISTOGRAM(NORMAL)=ha mkar.
Resources	Processor Time	00:00:00.27
	Elapsed Time	00:00:00.37

Frequencies

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 10:52:53
Comments		
	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	<none>
	File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
	Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=erteqa /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

erteqa

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		2.9445
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		.94020
Skewness		-.177
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		-.314
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.00
Maximum		5.00

Notes

Output Created		21-FEB-2021 10:55:18
Comments		
Input	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none>
Syntax		GRAPH
Resources		/HISTOGRAM(NORMAL)=ert eqa.
Processor Time		00:00:00.28
Elapsed Time		00:00:00.37

Frequencies

Notes

Output Created		21-FEB-2021 11:03:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none>
Missing Value Handling		256
Definition of Missing		User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=dastmozd /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

dastmozd

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.4030
Median		3.3333
Mode		2.83
Std. Deviation		.72523
Skewness		.125
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		-.161
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.67
Maximum		5.00

Notes

Output Created		21-FEB-2021 11:05:45
Comments		
Input	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	<none>
	File	256
Syntax		GRAPH
		/HISTOGRAM(NORMAL)=da
		stmozd.
Resources	Processor Time	00:00:00.22
	Elapsed Time	00:00:00.36

Frequencies

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:10:15
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Missing Value Handling	FREQUENCIES
	VARIABLES=TAAHODESAZMANI
Syntax	/STATISTICS=STDDEV
	MINIMUM MAXIMUM MEAN
	MEDIAN MODE
	SKEWNESS SESKEW
	KURTOSIS SEKURT
	/ORDER=ANALYSIS.
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.02

Statistics

TAAHODESAZMANI

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.1895
Median		3.2083
Mode		3.25
Std. Deviation		.16109
Skewness		-.405
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		-.206
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		2.79
Maximum		3.54

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:12:16
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Syntax	DataSet1 <none> <none> <none> 256 GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL)=T AAHODESAZMANI.
Resources	Processor Time 00:00:00.23 Elapsed Time 00:00:00.36

Frequencies

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:15:54
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=atefi /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02

Statistics

atefi		
N	Valid	256
	Missing	0

Mean	3.2026
Median	3.1250
Mode	3.13
Std. Deviation	.33744
Skewness	.591
Std. Error of Skewness	.152
Kurtosis	.827
Std. Error of Kurtosis	.303
Minimum	2.50
Maximum	4.25

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:17:52
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Syntax	GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL)=at efi.
Resources	Processor Time 00:00:00.23 Elapsed Time 00:00:00.37

Frequencies

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:21:18
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=mostamar /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02

Statistics

mostamar

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.1963
Median		3.2500
Mode		3.50
Std. Deviation		.39472
Skewness		-.870
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		.729
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		1.75
Maximum		3.88

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:26:21	
Comments	C:\Users\RES\Desktop\ Sobhan-Rezaeian\Data.sav	
Input	Data	DataSet1
	Active Dataset	<none>
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Syntax	N of Rows in Working Data	256
	File	
Resources	Processor Time	00:00:00.20
	Elapsed Time	00:00:00.36

Frequencies

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 11:29:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\RES\Desktop\
	Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	256
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=hyangari /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

hyangari

N	Valid	256
	Missing	0
Mean		3.1694
Median		3.2500
Mode		3.38
Std. Deviation		.40271
Skewness		-.192
Std. Error of Skewness		.152
Kurtosis		-.167
Std. Error of Kurtosis		.303
Minimum		2.13
Maximum		4.00

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:30:17
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256
GRAPH	
Syntax	/HISTOGRAM(NORMAL)=hyangari.
Resources	
Processor Time	00:00:00.22
Elapsed Time	00:00:00.22

NPar Tests

Notes

Output Created	21-FEB-2021 11:31:51
Comments	
Data	C:\Users\RES\Desktop\
Active Dataset	Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	256
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Cases Used	NPART TESTS
	/K-S(NORMAL)=kar
	sarparast hamkar erteqa
	dastmozd
Syntax	REZAYATESHOQLI atefi
	mostamar hyangari
	TAAHODESAZMANI
	/MISSING ANALYSIS.
Resources	
Processor Time	00:00:00.02
Elapsed Time	00:00:00.02

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kar	sarparast	hamkar	erteqa	dastmozd
N		256	256	256	256	256
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4437	3.5205	3.5617	2.9445	3.4030
	Std. Deviation	.75493	.67742	.61703	.94020	.72523
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.114	.120	.109	.083
	Positive	.046	.056	.064	.086	.081
	Negative	-.075	-.114	-.120	-.109	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.985	1.075	1.005	.896	1.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.085	.074	.123	.086

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		REZAYATESHO QLI	atefi	mostamar	hyangari
N		256	256	256	256
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4195	3.2026	3.1963	3.1694
	Std. Deviation	.51738	.33744	.39472	.40271
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.163	.163	.109
	Positive	.074	.163	.088	.080
	Negative	-.068	-.108	-.163	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.999	1.054	1.003	1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120	.070	.085	.077

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TAAHODESAZMANI
N		256
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.1895
	Std. Deviation	.16109
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.076
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:46:18	
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav	
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	256	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER REZAYATESHOQLI.		
Resources	Processor Time	00:00:00.016	
	Elapsed Time	00:00:00.175	
	Memory Required	1356 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	REZAYATESHOQLI ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.786 ^a	.618	.608	27.088

a. Predictors: (Constant), REZAYATESHOQLI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74041.450	5	37020.725	22.815	.001 ^a
	Residual	322902.946	251	1622.628		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), REZAYATESHOQLI

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:46:18
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER hamkar.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.175
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	hamkar ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model	R	R Square
1	.777 ^a	.603

a. Predictors: (Constant), hamkar

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52302.263	5	26151.1315	31.526	.001 ^a
	Residual	344642.133	251	1725.432		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), hamkar

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.476	13.415		5.105	.001
	hamkar	10.253	3.014	.369	4.365	.001

a. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:46:18
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER sarparast.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.175
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for	0 bytes
	Residual Plots	

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sarparast ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model	R	R Square
1	.798 ^a	.636

a. Predictors: (Constant), sarparast

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61206.421	5	30603.2105	17.624	.001 ^a
	Residual	335737.975	251	29.214		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), sarparast

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.476	13.415		5.105	.001
	sarparast	12.365	3.654	.201	3.870	.001

a. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:46:18
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER kar.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.175
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kar ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model	R	R Square
1	.694 ^a	.583

a. Predictors: (Constant), kar

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21325.562	5	10662.781	54.213	.001 ^a
	Residual	375618.834	251	3531.625		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), kar

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.476	13.415		5.105	.001
	kar	13.992	4.406	.253	3.176	.002

a. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:46:18
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER dastmozd.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.175
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dastmozd ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model	R	R Square
1	.710 ^a	.504

a. Predictors: (Constant), dastmozd

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43218.529	5	21609.2645	29.328	.001 ^a
	Residual	353725.867	251	1162.852		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), dastmozd

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.476	13.415		5.105	.001
	dastmozd	24.322	3.642	.532	6.679	.001

a. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Notes

Output Created	21-FEB-2021 13:46:18	
Comments	C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TAAHODESAZMANI /METHOD=ENTER erteqa.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.175
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	erteqa ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Model Summary

Model	R	R Square
1	.572 ^a	.327

a. Predictors: (Constant), erteqa

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72319.245	5	36159.6225	33.217	.001 ^a
	Residual	324625.151	251	3621.529		
	Total	396944.396	256			

a. Predictors: (Constant), erteqa

b. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.476	13.415		5.105	.001
	erteqa	18.365	3.870	.456	5.367	.001

a. Dependent Variable: TAAHODESAZMANI

Correlations

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI REZAYATESHOQLI /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations			
		TAAHODESAZMANI	REZAYATESHOQLI
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.736
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	256	256
REZAYATESHOQLI	Pearson Correlation	.736	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	256	256

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI hamkar /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations

		TAAHODESAZMANI	hamkar
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.777
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	256	256
hamkar	Pearson Correlation	.777	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	256	256

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI sarparast /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations

		TAAHODESAZMANI	sarparast
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.798
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	256	256
sarparast	Pearson Correlation	.798	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	256	256

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI kar /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations

		TAAHODESAZMANI	kar
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.694
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	256	256
kar	Pearson Correlation	.694	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	256	256

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI dastmozd /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations

		TAAHODESAZMANI	dastmozd
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.710
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	256	256
dastmozd	Pearson Correlation	.710	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	256	256

Notes

Output Created		21-FEB-2021 13:52:47
Comments		C:\Users\RES\Desktop\Sobhan-Rezaeian\Data.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	256
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TAAHODESAZMANI erteqa /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

Correlations

		TAAHODESAZMANI	erteqa
TAAHODESAZMANI	Pearson Correlation	1	.572
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	256	256
erteqa	Pearson Correlation	.572	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	256	256

The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of Lorestan University of Medical Sciences in 2019

ABSTRACT:

The purpose of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Lorestan University of Medical Sciences staffs. The present study is a cross-sectional descriptive inferential study conducted at Lorestan University of Medical Sciences has been done. In this study, of 750 staff members of different levels of the university, 256 people were randomly selected as the sample size and were studied in terms of job satisfaction and organizational commitment. To measure job satisfaction questionnaire Wysocki and Kromm and to measure organizational commitment of Allen & Meyer questionnaire was used. The obtained data were entered in SPSS22 software. Kolmogorov-Smirnov test was used to evaluate the normality of the data, Pearson correlation test was used to evaluate the correlation coefficient between quantitative variables, and regression analysis was used. A total of 256 questionnaires were analyzed. About 69/2 percent of employees were satisfied with their job and organizational commitment were 65/6 percent. in terms of commitment, normative commitment and lowest emotional commitment and continuous Most they mean and the lowest average satisfaction in Elevation and the highest mean satisfaction with coworkers. In general, the correlation between job satisfaction and organizational commitment was statistically significant. As a result, approximately one-third of their employees' job satisfaction and organizational commitment. Managers are able to improve job satisfaction and organizational commitment, particularly in terms of encouraging and cooperative behavior, a sense of creativity and innovation among employees motivated and positive step forward in achieving the goals of the opportunity for increased efficiency and effectiveness in organizations and society.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Staff, Lorestan University of Medical Sciences.



Islamic Azad University

Faculty of Literature and Human Sciences

**The Relationship between Job Satisfaction and
Organizational Commitment among Employees of
Lorestan University of Medical Sciences in 2019**

A thesis

submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc in Educational Administration

By

Sobhan Rezaeian-Alam

Evaluated and approved by the thesis committee, on (Date)

- | | |
|----------|-----------------------------|
| 1- | Prof (Supervisor 1) |
| 2- | Assoc. Prof. (Supervisor 2) |
| 3- | Assist. Prof (Advisor 1) |
| 4- | Instructor (Advisor 2) |
| 5- | Assist. Prof (Examiner) |
| 6- | Assoc. Prof. (Examiner) |

Islamic Azad University
Khorramabad branch
Faculty of Literature and Human Sciences



A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc in Educational Administration

Title

**The Relationship between Job Satisfaction and Organizational
Commitment among Employees of Lorestan University of Medical Sciences
in 2019**

Supervisor

Dr. Hossein Mehrdad

Advisor

Dr. Ebrahim Pourhoseini

By

Sobhan Rezaeian-Alam

May 2021